



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN
ISLAMIYAH BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

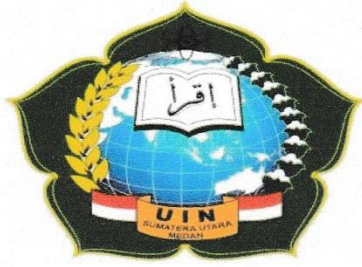
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH:

FAJAR

NIM: 371.44.019

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN
PERGURUAN ISLAMIYAH BATANG KUIS
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

FAJAR
NIM: 371.44.019

Pembimbing I

Dr. Amruddin Bahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rifa'I, M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fajar

Nim : 37.14.4.019

Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul
**“HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN
ISLAMIYAH BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG”** benar karya
saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila
terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka sepenuhnya menjadi
tanggung jawab saya,

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 6 September 2018

Yang membuat pernyataan



Fajar

37.14.4.019

Hal: Skripsi Sdra. Fajar

Kepada Yth:

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

FITK UIN Sumatera Utara

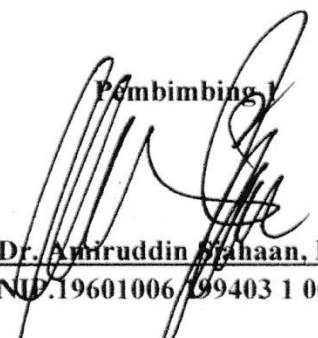
Medan

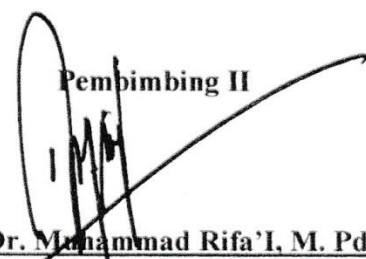
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan terhadap skripsi mahasiswa atas nama Fajar yang berjudul: **"HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN ISLAMİYAH BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG"** Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqosah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb


Pembimbing I
Dr. Amiruddin Sahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002


Pembimbing II
Dr. Muhammad Rifa'I, M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email : fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN ISLAMIYAH BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG” yang disusun oleh FAJAR yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

24 September 2018 M

14 Muharram 1440 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Dr. Abdullah, M. Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

Sekretaris

Dr. Muhammad Rifa'i M.Pd

NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd

NIP.19602006 1994403 1 002

3. Dr. Abdullah, M. Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

2. Drs. Rustam, M.A

NIP. 196890920 199503 1 002

4. Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd

NIP. 19700504 201411 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd

NIP. 19601006 1994403 1 002

ABSTRAK



Nama : Fajar
Nim : 37.14.4.019
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd

Judul: HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN ISLAMIYAH BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

Skripsi ini membahas hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru, kedisiplinan dalam menjalankan tugas sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sebagai guru kedisiplinan itu dapat berpengaruh pada kinerja dalam proses belajar mengajar. Kemudian Penelitian ini bertujuan untuk 1). Mengetahui Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deliserdang, 2). Mengetahui Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deliserdang, 3). Mengetahui terdapat hubungan yang signifikankah antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli serdang. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dengan populasi penelitian berjumlah 30 orang guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan data tersebut dianalisis dengan perhitungan korelasi sederhana.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pengelolaan data bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.714 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.5092 atau 50,92 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti (Disiplin kerja guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja guru) sebesar 52,89% di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.

Kata Kunci :Disiplin Kerja Guru, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Yang Maha mencintai hambahambanya, karena kecintaan-Nya lah kita hidup, karena cinta-Nya lah kita masih diberi kesempatan untuk kembali kepadanya, serta dikesempatan ini Allah masih mengizinkan penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini sebagai tugas akhir perkuliahan. Sholawat dan salam tidak lupa pula peneliti haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Al-Musthofa, Kekasih Allah, putra Abdullah dan buah hati Aminah yaitu Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassaallam, yang karena cintanya kepada umatnya, sampai-sampai menjelang sakratul mautpun beliau menyebut dengan lirih ummati... Ummati... Ummati, walaupun kita tidak tahu apakah kita layak disebut umatnya. Mudah-mudahan kita adalah orang-orang yang beriman yang tergolong layak disebut umat Rasulullah.

Penyelesaian penulisan karya ilmiah memang menjadi salah satu tugas akhir bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi sarjana (Strata satu) dimana sebagai bentuk karya ilmiah yang dapat mewakili wawasan penulis terhadap pendidikan yang telah dilalui.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dibalik penulisan karya ilmiah ini masih banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan baik dalam tata kata, kalimat, dan bentuk penulisan dan kesalahan huruf, bahkan analisis yang tercakup didalamnya masih butuh untuk dianalisis dan ditinjau kembali. Maka untuk itu penulis berharap ada kritikan para pembaca yang sifatnya membangun. Adapun tercapainya penulisan dan penyelesaian karya ilmiah ini tidaklah semata-mata atas usaha penulis sendiri, melainkan atas Ridhonya Allah dan pihak-pihak yang

mendorong serta mendukung penulis. Untuk itu, penulis berterima kasih banyak kepada:

1. Ayah dan ibunda (Hendra & Almarhumah Nur Azizah Nasution) atas kasih sayang dan cinta ayah dan ibunda yang telah memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan, dan senantiasa mendoakan, dengan berkat doa tersebut penulis dapat menjalankan pendidikan jenjang S1, bahkan dengan berkat Doa tersebut penulis menjadi teguh menjalankan segala cobaan dan rintangan yang ada. Membalas semua kebaikan Ayah dan Almarhumah Ibunda merupakan hal yang tidak mungkin penulis mampu. Penulis berdoa pertama untuk Almarhumah Ibundaku semoga Allah mengampuni segala dosa ibunda dan diterima segala Amal ibadah yang pernah dibuat selama hidupnya didunia, serta ditempatkan dengan sebaik-baiknya tempat yaitu surganya Allah Swt. Kemudian penulis berdoa untuk Ayah kiranya Allah menjaga, memberikan kesehatan, dipanjangkan umur, serta dicintai dan disayangi Allah SWT sebagaimana Ayah dan Ibunda mencintai dan menyayangi penulis mulai dari kecil sampai sekarang bahkan sampai kapanpun. Terimakasih Ayah dan Ibunda
2. Terimakasih kepada Bapak Ir. Arifin dan Bunda Lilis Sumarni yang telah mendoakan, merawat dan memberikan bimbingan dengan kasih sayang kepada penulis sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1 dan sebagai lulusan Wisudawan terbaik di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Stambuk 2014

3. Terima kasih kepada saudara penulis, Iza Putri Ansari (kakak Pertama), Vivi Handayani (Kakak ke dua) dan Siti Hajar (Adik) atas dukungan dan motivasi selama ini yang diberikan kepada penulis, dan pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan dengan baik pendidikan S1
4. Terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag. Selaku Rektor UIN Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menyelesaikan pendidikan sampai memperoleh gelar Sarjana.
5. Terimakasih penulis kepada Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku pembimbing skripsi I dan Dr. Muhammad Rifai, M. Pd, selaku pembimbing skripsi II yang telah memberikan dukungan dan bimbingan juga kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan S1. Dukungan dan arahan serta ilmu yang telah bapak berikan selama ini kiranya menjadi amal jariyah dan menjadi ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Ucapan terimakasih juga kepada Bapak Dr. Abdillah, M. Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta staf-staf yang ada di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan dukungan yang penuh terhadap penyelesaian pendidikan. Keikhlasan dan ketulusan hati bapak dalam mengajar dan memberikan arahan semoga Allah senantiasa balas dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat-lipat kebaikan.
7. Terimakasih juga kepada Prof. Dr. Fachruddin, M. Pd dan Dr. Miswar, M.Pd selaku Penasihat Akademik yang telah banyak memberikan nasihat dan arahan kepada penulis hingga akhirnya sampai penyelesaian pendidikan S1.

8. Terimakasih juga kepada seluruh Dosen-Dosen yang telah ikhlas dan tulus memberikan pengajaran dan arahan yang benar-benar memberikan kesan yang baik. Mudah-mudahan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada Rizki Akmelia, M. Pd Asisten Dekan FITK yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta ilmunya dalam membenahi perbaikan karya ilmiah yang penulis buat. Kemudian tidak sampai disitu bahkan telah memberi motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan maksimal. Semoga setiap kebaikan yang diberikan dibalas Allah SWT dengan berlipat ganda.
10. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh tenaga pendidik baik kepala sekolah, Tenaga Administrasi, dan semua pihak yang membantu di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deliserdang, atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
11. Terimaksi untuk seluruh keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi moril dan meteril dan turut ikut menunjang selesainya pendidikan ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas seluruh kebaikan mereka.
12. Dan terimakasih juga kepada teman-teman pendidik dan tenaga kependidikan SMA ISLAM AN-NIZAM yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan, semoga Allah selalu memberikan kebaikan dan kesuksesan untuk kita.
13. Dan salam sukses kepada seluruh teman seperjuangan terkhusus Manajemen Pendidikan Islam stambuk 2014 dan terimakasih atas segala

motivasi dan arahan yang membangun, semoga Manajemen Pendidikan Islam Semakin Jaya, bermanfaat untuk agama dan negara serta manusia keseluruhan. Aamiin.

Demikianlah kata-kata pengantar ini, mudah-mudahan mampu mewakili dari apa yang ingin penulis sampaikan secara keseluruhan, atas kehilafan dari proses pendidikan kepada seluruh pihak penulis mohon dimaafkan.

Medan, Juli 2018

Fajar
NIM. 37.14.4.019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN.....	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORETIS.....	10
A. Kerangka Teori	10
1. Disiplin Kerja Guru	10
a. Pengertian Disiplin Guru	10
b. Macam-macam Disiplin	12
c. Kedisiplinan Kerja Guru.....	13
d. Dasar-dasar disiplin	15
e. Tujuan Disiplin	16
f. Sanksi pelanggaran Disiplin	16
g. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan	17
2. Kinerja Guru	18
a. Pengertian Kinerja Guru	18
b. Factor yang mempengaruhi Kinerja	21
c. Penilaian Kinerja Guru	23
d. Ruang Lingkup Kinerja Guru	28
B. Penelitian Relevan	30
C. Kerangka Berfikir	32

D. Pengajuan Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Lokasi Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	34
C. Defenisi Operasional	35
D. Instrumen Pengumpulan Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	42
G. Pengujian Hipotesis	43
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	44
A. Deskripsi Data	44
B. Uji Persyaratan Analisis	53
C. Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert 41	41
Table 3.2. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru (X)	41
Table 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)	42
Tabel 4.1. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Disiplin kerja guru (X)	45
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja guru (X)	46
Tabel. 4.3. Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin kerja guru (X)	48
Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)	49
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	50
Tabel. 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)	52
Tabel 4.7. Ringkasan Uji Normalitas Variabel X	54
Tabel 4.8. Ringkasan Uji Normalitas Variabel Y	55
Tabel 4.9. Uji Linieritas Variabel X dengan Y	58
Tabel 4.10. Uji Homogenitas Variabel X atas Y	59
Tabel 4.11. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X dengan Y	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja Guru.....	47
Gambar 4.2. Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan. Tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi, untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh kepala sekolah adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn bahwa pemimpin yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi guru dan staf lainnya, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar guru dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.¹

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan atau tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.²

Guru sebagai tenaga professional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.³

¹ Schermerharn, (2003). *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi), hal. 7

² Moeheriono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia), hal. 60

³ Supardi, 2014. *Kinerja Guru*, (Rajawali Pers, Jakarta), hal.19

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan tanggung jawab, dan ada guru yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang membolos, datang tidak tepat pada waktunya, dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Setiap diri individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat dibutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut, karena apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Untuk menacapai semua itu diperlukan kesadaran dari semua pihak dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dan suatu organisasi harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku untuk pemimpin yang tertinggi maupun bawahannya yang terendah.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian, kedisiplinan kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab

yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama.⁴

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, karena disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Memang tidak mudah menemukan guru yang disiplin dalam suatu lembaga pendidikan saat ini. Tampak lembaga atau sekolah-sekolah seperti yang kita lihat bahwa disiplin kerja guru sangat rendah. Dimana hasil observasi sementara terlihat bahwa guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dari 30 guru ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: *pertama*, guru tidak disiplin saat masuk kesekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, pulang sebelum bel sekolah, dan tidak izin jika tidak masuk sekolah. *Kedua*, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). *Ketiga*, guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah di sediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan. Sementara itu, guru yang telah kualifikasi banyak yang tidak memenuhi disiplin kerja walaupun telah diadakannya pelatihan disiplin beberapa kali dalam satu tahun untuk meningkatkan kedisiplinan para guru yang berada di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis tersebut.

⁴ Hikmat, (2014). *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), hal. 142

Kedisiplinan merupakan fungsi *operatif* sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, maka semakin baik dan tinggi kinerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, anggota dan masyarakat. Oleh karena itu kepala sekolah selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik. Seorang kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyaknya faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan, dan norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dikatakan seseorang itu disiplin adalah orang yang akan mematuhi semua pekerjaan dan tugas dengan baik, bukan dengan terpaksa atau paksaan.

Dalam meningkatkan kedisiplinan diperlukan hukuman sebagai salah satu cara dalam mendidik dan memberi peringatan bagi guru supaya menaati semua peraturan organisasi. pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua guru. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Setiap peraturan yang dibuat tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya, maka hukuman tersebut tidak menjadi alat pendidik bagi guru. Oleh karena itu hukuman harus ditegakkan dengan tegas dan adil supaya

dapat meningkatkan kedisiplinan semua guru. Dengan mantapnya disiplin ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan dan disiplin guru yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa indikator yang harus dimiliki guru atau yang mempengaruhi guru seperti : tujuan dan kemampuan, teladan , jasa, kepemimpinan, keadilan, hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.⁵

Mencapai pendidikan baik yang telah direncanakan oleh suatu lembaga pendidikan, maka sangat diperlukan tenaga SDM yang sangat patuh dengan disiplin yang telah disetujui sebelumnya dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja. Dan apabila seorang guru bertanggung jawab atas nama yang dibawa sebagai guru, maka ia wajib mengikuti semua disiplin, karena awal dari sebuah disiplin telah menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam sebuah amanah yang telah diberikan kepadanya, dan kedisiplinan adalah awal dari keberhasilan. Dengan disiplin guru maka disiplin tersebut akan berimbas kepada kinerja guru juga dan kinerja guru berimbas kepada pendidikan.

Berdasarkan apa yang telah kita ketahui seberapa penting sebuah disiplin dalam sebuah pekerjaan atau kinerja, dan sering kita lihat guru-guru yang berada sekeliling kita masih banyak yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh pihak lembaga tersebut. Oleh karena itu usaha meningkatkan proses belajar mengajar disebuah sekolah, makanya diharapkan disiplin guru dan kinerjanya, dan seorang guru harus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil oleh staf-staf yang beroperasi

⁵Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara), h. 193

sebagai guru dan mampu mempertanggungjawabkan kedisiplinannya dan bisa senang terhadap tugas yang diembannya.

Dan berdasarkan kenyataan yang sering kita lihat saat ini, sangat jauh berbeda yang diharapkan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dan untuk mengambil judul yaitu: **Hubungan Antara Disiplin Kerja Guru Dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru nampaknya belum dapat memahami makna keprofesionalan sehingga belum mampu memaksimalkan kinerjanya.
2. Sebagian guru kurang memiliki kesadaran untuk menjalankan disiplin kerja mereka.
3. Masih banyak guru yang kurang maksimal dalam kehadiran mengejar
4. Guru sulit dapat mematuhi peraturan yang telah ditentukan sehingga berdampak dalam kinerjanya yang rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi dengan mengkaji dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Disiplin Kerja Guru (X) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tingkat kedisiplinan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis

1. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis
2. Hubungan disiplin kerja guru dengan kinerjanya guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini dijadikan sebagai bahan kajian oleh para peneliti dan guru dalam rangka untuk menambah ilmu pengetahuan dan pendidikan tentang hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.
2. Secara praktis diharapkan:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu, kepada Kepala Madrasah dalam mengorganisir anggota yaitu para guru, sebagai masukan kepada Kepala Madrasah agar lebih menerapkan dan memperhatikan kedisiplinan guru
- b. Kepala Madrasah sebagai masukan agar lebih memperhatikan tingkat keprofesionalan guru
- c. Sebagai gambaran atau masukan bagi guru untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar
- d. Kepada penulis dan pembaca sebagai acuan untuk menjadi tenaga pendidik yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengajar.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Guru

Disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplia* yang menunjukan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa inggris, *dicipline* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa inggris adalah *dicipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, pengawasan diri dan kendali diri.⁶

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).⁷ *Dicipline is management action to enforce organization standart*, jadi disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁸

Secara konsepsional Keith Davis mengemukakan, Bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pemimpin organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa

⁶Tulus Tu'u, (2004). *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo), hal. 30

⁷ Depdikbud, (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), Cet. Ke-2, hal. 268

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya). hal. 129

juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/ diterima sebagai suatu tanggung jawab.⁹

Kemudian menurut Hikmat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian, kedisiplinan kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Disiplin kerja tercermin dalam beberapa sikap yaitu:

- 1) Sikap menghormati atasan
- 2) Sikap menghargai pekerjaan
- 3) Sikap dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku
- 4) Sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang
- 5) Sikap peduli terhadap masa depan diri sendiri dan orang lain
- 6) Sikap kesadaran nurani dan ikhlas beramal serta menjalankan kewajiban¹⁰

Menurut Purbakawatja mengemukakan disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.¹¹

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas, tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar

⁹R.A. Santoso Sastropoetro, (1988). *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Penerbit Alumni), hal. 288.

¹⁰Hikmat, 2014. *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), hal. 142

¹¹Syaiful Sagala, (2007). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), hal.205

para anggota lembaga pendidikan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan perlakuan yang berlaku dalam suatu lembaga pendidikan, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, (2) adanya kepatuhan para pengikut, dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Dengan demikian, pola kerja yang disiplin merupakan pola yang terpadu dalam merealisasikan fungsi-fungsi manajemen.

b. Macam-Macam Disiplin

Menurut Sondang dalam Hikmat mengatakan bahwa ada dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu (a) *disiplin preventif* dan (b) *disiplin korektif*. *Disiplin Preventif* adalah tindakan yang mendorong para guru untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota lembaga pendidikan, untuk mencegah para guru berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan (*disiplin preventif*) terletak pada disiplin pribadi para anggota lembaga pendidikan.

Dalam pelaksanaan pendisiplinan *preventif*, perlu dilakukan hal-hal berikut.

- (a) Memotivasi seluruh pelaku lembaga pendidikan untuk bekerja sebaik mungkin
- (b) Menekankan rasa memiliki lembaga sehingga bekerja untuk miliknya sendiri
- (c) Memberikan *reward* dan bonus bagi pelaku pendidikan yang berprestasi
- (d) Menerapkan sanksi yang menyadarkan tentang pentingnya kedisiplinan.
- (e) Menjalankan peraturan yang berlaku secara konsisten.
- (f) Berlaku adil tidak pandang bulu dalam melaksanakan sanksi bagi pelaku pendidikan yang tidak disiplin.

Sedangkan disiplin *korektif* adalah kedisiplinan dalam melaksanakan sanksi agar menjadi peringatan dan pelajaran bagi yang lain. Tindakan sanksi *korektif* dapat dilakukan secara bertahap yaitu: (1) peringatan lisan (*oral warning*) (2) peringatan tulisan (*written warning*) (3) peringatan pemberentihan sementara (*dicipline layoff*), dan (4) pemecatan (*disharge*).¹²

c. Kedisiplinan Kerja Guru

Disiplin sebagai seorang guru terdiri dari banyak hal yaitu:

1) Disiplin waktu

Sebagai seorang guru disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberi pengaruh positif terhadap belajar.

Oleh karena itu, guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia-nyiakan waktu. Orang yang berhasil belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.¹³

Dari Umar R.A, beliau berkata: jika kamu masuk waktu sore jangan kau tunggu waktu pagi, dan apabila kamu masuk waktu pagi jangan kamu tunggu waktu sore, dan pergunakan waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan waktu hidupmu sebelum matimu (HR. Bukhori)¹⁴

¹²Hikmat, *Op Cit*, hal. 144-145

¹³Syaiful Bahri Djamarah, (2002). *Rahasia Sukses Belajar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta), Cet.1, hal. 13

¹⁴Imam Yahya Syrifuddin Annawawi, *Arbain nawawi*, hal, 86

2) Disiplin menegakan aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain.¹⁵

Dalam hal ini guru dianjurkan untuk menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dan guru guru harus tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat berada di sekolah.¹⁶

3) Disiplin sikap

Disiplin diri merupakan usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.¹⁷ Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan yang tidak senangi merupakan contoh disiplin manajerial.

4) Disiplin dalam mengajar

Guru dianjurkan untuk aktif dalam mengajar di sekolah, di saat mengajar tidak hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

¹⁵ Ngalim Purwanto, (2007). *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hal. 119

¹⁶ Ngalim Purwanto, (2007), *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hal. 114

¹⁷ A.A Mangkunegara, (2000). *Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya) , hal. 136

d. Dasar-Dasar Kedisiplinan

- 1) Dasar sosiologi, sebagai makhluk hidup yang tidak dapat hidup sendiri maka manusia harus saling berinteraksi dengan sesama yaitu sebagai makhluk sosial yang satu sama lain saling membutuhkan, sehingga manusia harus berhubungan dengan manusia yang lain.
- 2) Dasar psikologis, disiplin merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam rangka pembentukan dan pengembangan watak secara sehat. Tujuannya ialah agar seseorang dapat secara kreatif dan dinamis mengembangkan hidupnya.¹⁸
- 3) Dasar religius, manusia sebagai makhluk yang berketuhanan memerlukan interaksi dengan tuhan untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai makhluk ciptaannya.¹⁹

Sikap disiplin juga diajarkan dalam agama islam dalam surat Al-Baqarah ayat 110:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ١١٠

Artinya : “Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapatkan pahalanya disisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”

¹⁸ Oemar Hamalik, (1993). *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*, (Bandung: Trigenda Karya), hal.129

¹⁹ Hasan Langgulung, (1995). *Manusia Dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat Dan Pendidikan*. (Jakarta: PT Al-Husna Zikra, Cet Ke-3), hal. 401

Islam sangat menganjurkan pemelunya menerapkan kesadaran sikap berdisiplin dalam berbagai aspek, baik dalam beribadah, belajar maupun aspek kehidupan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa bentuk ibadah yang sangat berkaitan erat dengan disiplin seperti Sholat lima waktu, Puasa dalam bulan ramadhan, dan puasa sunnah yang kalau diteliti bisa membentuk disiplin yang kuat pada seseorang.

e. Tujuan Disiplin

Disiplin diperlukan dalam pendidikan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, dalam hal ini Al-Ghazali mengemukakan tujuan disiplin yaitu untuk perkembangan pengendalian diri sendiri dan mengarahkan diri sendiri.²⁰

f. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pelaksanaan sanksi pelanggaran meliputi:

- 1) Pemberian peringatan, pemberian peringatan ini dilakukan agar guru yang bersangkutan menyadari kesalahan yang dilakukannya
- 2) Sanksi harus segera dilakukan agar guru memahami bahwa sanksi pelanggaran berlaku disekolah
- 3) Sanksi harus konsisten agar guru sadar dan menghargai peraturanperaturan yang berlaku disekolah.
- 4) Sanksi harus impersonal agar guru menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai tanpa ada perbedaan sesuai dengan peraturan yang telah di buat di sekolah.

²⁰ Abidin Ibnu Rusn, (1998). *Pemikiran Al-Ghazali tentang Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset), hal. 77

g. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Dalam menegakkan kedisiplinan terdapat beberapa indikator yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi kedisiplinan

2) Teladan pimpinan, Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi disiplin guru, karena guru biasanya memperhatikan bagaimana seorang pemimpin menegakkan disiplin dirinya

3) Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik.

4) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

5) Keadilan juga sangat ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6) Pengawasan diperlukan guru untuk mengarahkan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

7) Ketegasan, yaitu Jika ada seorang guru yang melanggar disiplin, maka seorang pemimpin harus mengambil tindakan tegas sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan dan sanksi yang sesuai, maka karyawan akan merasa lebih terlindungi.

- 8) Sanksi hukum, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Karena dengan sanksi hukuman, akan semakin membuat guru lebih disiplin. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.²¹

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dalam bahasa Inggris *performance* ada pula yang memberikan pengertian *perfomence* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.²²

Amstrong dan Baron dalam Wibowo mengatakan *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kinerja atau prestasi kerja.²³ Kemudian Menurut Moh Pabundu Tika mendefenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

²¹ Malayu S.P Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), hal. 197

²²Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hal.7

²³Wibowo, (2011). *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal. 2

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.²⁴

Secara definitive Bernadine dan Russel mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²⁵

Kemudian di dalam Al-Qur'an surah At-taubah ayat 105 Allah Swt berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah: 105)

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu

²⁴Moh. Pabundu Tika, (2012) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal 121

²⁵ Rosidah Dan Sulistiyani, (2003). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada), hal. 223

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.²⁶

Di Indonesia ditetapkan ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu: 1) memiliki kepribadian ideal sebagai guru, 2) penguasaan landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pengajaran, 4) kemampuan menyusun program pengajaran, 5) kemampuan melaksanakan program pengajaran, 6) kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar, 7) kemampuan menyelenggarakan program bimbingan, 8) kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) kemampuan bekerjasama dengan sejawat, 10) kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.²⁷

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau kegiatan yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan. kemudian kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjang suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kinerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target atau sasaran, standart, kriteria yang telah ditentukan

²⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen

²⁷ Depdikbud, (1990). *Petunjuk Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Dirjendikdasmen), hal. 91

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kebijakannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut antara lain: 1) kepribadian dan dedikasi; 2) pengembangan dan profesi; 3) kemampuan mengajar; 4) antar hubungan dan komunikasi; 5) hubungan dengan masyarakat; 6) kedisiplinan; 7) kesejahteraan dan (8) iklim kerja.²⁸

- 1) Kepribadian dan dedikasi, setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri yang mereka miliki. Kepribadian guru tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.²⁹
- 2) Pengembangan profesi, pengembangan profesi guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan yang terhadap profesi guru.
- 3) Kemampuan, secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*).

²⁸Wibowo, *Op. cit*, hal.102

²⁹ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, (2012). *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama), hal. 24

Seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikannya dan memiliki kemampuan dalam mengajar mata pelajaran yang diampunya.

- 4) Komunikasi, guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu diperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan personalia lainnyadisekolah.³⁰
- 5) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat pentiing untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan.
- 6) Hubungan dengan masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah karena keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga yang mendapat mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan.³¹
- 7) Kedisiplinan, kedisiplinan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.³²

³⁰ *Ibid*, hal. 33

³¹ *Ibid*, hal. 35

³² *Ibid*, hal. 41

- 8) Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya, sebab lebih sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.³³

Jadi dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena adanya kepribadian dari seorang guru dan proses yang sesuai dengan lulusan yang diemban oleh guru dan memiliki kemampuan mengajarkan materi kepada peserta didik dan memiliki hubungan yang baik dan komunikasi yang baik agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik, begitu pula dengan hubungan masyarakat dan kedisiplinan untuk menjalankan peraturan yang telah ditetapkan di dalam pihak lembaga sekolah tersebut. Dan apabila kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh seorang guru, maka dapat dipastikan keberhasilan anak didik kurang memuaskan.

c. Penilaian Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia dapertemen of education* telah mengembangkan *teacher performance asesment* instrumen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: 1) rencana pembelajaran; 2) prosedur pembelajaran dan interpersonal skill dan; (3) penilaian pembelajaran³⁴

Senada dengan uraian di atas, dengan mengaplikasikan kompetensi dasar guru melalui fungsi manajemen pendidikan, secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu sebagai berikut

³³ *Ibid*, hal. 43

³⁴ Rusman, *Op. Cit*, hal. 75

1) Perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran

Tahapan perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan pengguna metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan penggunaan pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan melakukan proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah pengaturan ruang/setting duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

4) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber

belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, segala sesuatu yang dapat digunakan dalam menyalurkan pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seseorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan materi, dan pengayaan pembelajaran dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

5) Penggunaan metode dalam pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimedia, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran didalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penguasaan dan metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjebatani kebutuhan siswa dan menghadapi terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

6) Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan evaluasi. Pendekatan atau cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar adalah melalui penilaian acuan norma dan penilaian acuan patokan. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat menentukan alat tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam menggunakan hasil belajar, yaitu: (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswi yang bersangkutan. (2) jika bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. Kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, kemampuannya akan terwujud apabila memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai. Untuk itu unsur yang harus dipahami dalam mengkaji kinerja guru

adalah kemampuan dasar mengajar dan kecakapan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran.³⁵

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Jadi guru sangat penting diperhatikan dan dievaluasi karena guru membangun tugas profesional artinya tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang dapat diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1) guru sebagai pengajar, (2) guru sebagai pembimbing (3) guru sebagai administrator kelas.

Jadi hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru saling berkaitan satu dengan yang lain dapat diartikan bahwa guru yang berdisiplin diartikan guru yang selalu datang tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu juga. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Mematuhi semua peraturan norma-norma yang sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang berkaitan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan

³⁵Rusman, *Op. Cit*, hal. 77-80

masyarakat, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin guru merupakan tindakan seseorang untuk memenuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebebasan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.

d. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru yakni, 1) mampu menyusun program pengajaran dan praktek, 2) mampu menyajikan program pengajaran dan praktek, 3) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan praktek, 4) mampu melaksanakan analisis evaluasi belajar atau praktek, 5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 6) mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, 7) mampu membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar atau praktek bagi guru yang diberi kewenangan untuk membimbing atau membina guru dalam jenjang tertentu, 8) mampu menyelenggarakan UN/US, 9) mampu melaksanakan tugas di wilayah terampil,

10) dapat membuat karya tulis/ ilmiah dibidang pendidikan, 11) mampu membuat alat pelajaran/ alat peraga, 12) mampu menciptakan karya seni, 13) mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu disekolah, 14) dapat ikut serta dalam pengembangan kurikulum.³⁶

Dalam UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peraturan menteri pendidikan nasional RI No 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan disekolah dan substansi keilmuan yang menaunginya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 3) Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif,

³⁶ Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 025/O/1995 tentang *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya* 1994/1995. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan

dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

- 4) Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.³⁷

B. Penelitian Yang Relevan

1. Hasan Aryanto (2014)

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh hasil penelitian Hasan Aryanto, 2014, tentang Hubungan Disiplin kerja guru Dengan Kinerja Guru di MTs. N 8 Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dan rancangan korelasional. Populasi dari penelitian adalah 30 guru tetap pada MTs N. 8 Jakarta. Hasil penghitungan korelasi *Product Moment* antara variabel X dan variabel Y maka didapat r_{xy} 0.627 dan pada taraf signifikansi 5% diperoleh t_{tabel} 0.361 sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh t_{tabel} 0.463, dengan demikian pada taraf signifikansi 5% maupun 1% t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.627 > 0.361$). H_0 ditolak sedangkan H_a diterima ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Maka Berdasarkan hasil penghitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 39.30% hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah. Kinerja guru cukup besar ditentukan oleh iklim kerja sekolah dan Kinerja

³⁷ Depdiknas,(2007), *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, (jakarta: depdiknas), hal. 39

Guru bila dibandingkan dengan banyaknya faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi (seperti yang disebutkan pada latar belakang masalah), dan iklim kerja sekolah lebih dominan dari pada Kinerja Guru, untuk itu usaha meningkatkan kinerja guru perlu lebih diprioritaskan pada iklim kerja sekolah dan Kinerja Guru dari pada faktor-faktor yang lain, sehingga diharapkan usaha meningkatkan mutu pendidikan akan berhasil secara maksimal

2. Khaziah Binti Abdul Aziz dan Fauzi Bin Hussin, (2016)

Hasil penelitian Khaziah Binti Abdul Aziz dan Fauzi Bin Hussin, 2016, tentang Pengaruh Disiplin kerja guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap disiplin kerja guru yang mempengaruhi Kinerja Guru mengikut kategori sekolah. Ianya juga untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara Disiplin Kerja Guru berkenaan berdasarkan pandangan guru dengan Kinerja Guru. Dan juga bertujuan untuk mengenal pasti dimensi disiplin kerja guru yang mempengaruhi Kinerja Guru. Sampel kajian terdiri daripada 252 orang guru dari 9 buah sekolah menengah dalam Daerah Kuala Terengganu. Data juga diproses menggunakan statistik inferensi iaitu Ujian-T, ANOVA Sehalu, Pekali Korelasi Pearson dan Regresi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan disiplin kerja guru mengikut kategori sekolah, tetapi menunjukkan perbezaan yang signifikan tahap Kinerja Guru mengikut kategori sekolah. Berdasarkan kajian, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap disiplin kerja guru mengikut kategori umur. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak

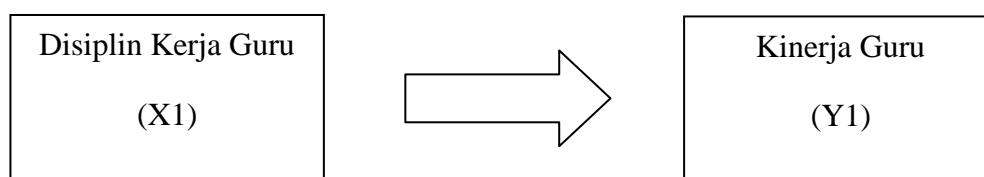
terdapat perbezaan signifikan tahap Kinerja Guru mengikut jantina. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap disiplin kerja guru dengan tahap Kinerja Guru. Berdasarkan kepada dapatan kajian, beberapa cadangan kepada sekolah, guru-guru dan pengkaji pada masa akan datang boleh dibuat bagi mempertingkatkan lagi tahap disiplin kerja guru dan juga Kinerja Guru di sekolah.

C. Kerangka berfikir

Kerangka berfikir ini berangkat dari teori-teori yang telah dikemukakan pada penjelasan terdahulu, bahwa hakikatnya disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru adalah orang yang akan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berarti dalam pencapaian tujuan pendidikan dengan adanya guru maka pelaksanaan pembelajaran akan terjadi. Kinerja yang dihasilkan oleh guru akan memberikan kepuasan bagi lembaganya. Sebagai seorang guru tentu harus memiliki kemampuan dalam hal perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Selain itu guru juga harus memiliki 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Agar dapat tercapai suatu tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Kedisiplinan terhadap pekerjaan adalah sikap perasaan taat seorang guru terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penelitian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan yang mendukung serta tanggung jawab yang tinggi juga akan membentuk watak dan sikap guru untuk senantiasa melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya maka dia akan cenderung memiliki disiplin dan kinerja yang

baik di sekolahnya. Sehingga akan memberikan manfaat yang baik bagi dirinya pribadi maupun bagi kepentingan sekolah dimana guru tersebut melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka disiplin kerja guru di duga memiliki sumbangan atau kontribusi yang besar terhadap kinerja para guru di MTs YPI Batang Kuis Kab Deli Serdang paradigma seperti di bawah ini:



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang sifatnya sementara dimana membutuhkan suatu penelitian dalam mencari jawaban yang benar. Secara teoritis menurut Boediono dan Wayan Koster, hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan yang bisa benar dan bisa salah terhadap suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal tersebut sehingga memerlukan pengecekan lebih lanjut.³⁸

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis penelitiannya yaitu:

- Ho: Diduga tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di MTS YPI Batang Kuis
- Ha: Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di MTS YPI Batang Kuis

³⁸Boediono dan Wayan Koster, (2001), *Statistika dan Probabilitas*, (Bandung : Remaja Rosdakarya), hal. 443

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis dan adapun waktu pelaksanaan dilakukan pada bulan maret sampai dengan bulan mei 2018.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universal. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, di mana-mana sifat-sifat yang ada padanya dapat di ukur atau diamati. Berdasarkan pendapat diatas, sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh guru, serta kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis tahun 2017-2018 yang berjumlah 30 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁹ Dalam penetapan pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representif (mewakili) terhadap populasinya. Setidaknya dalam pengambilan sampel sedikitnya ada empat yang melandasinya, yaitu: keterbatasan waktu,

³⁹Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta), hal. 120.

tenaga dan biaya.⁴⁰ Maka peneliti dapat mengambil jumlah sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling, dimana peneliti akan mengambil sampel secara acak sebanyak 30 orang guru dari 30 orang guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis tahun ajaran 2017/2018.

C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud disini ialah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian kedisiplinan kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Disiplin kerja tercermin dalam beberapa sikap, yaitu :

- 1) Sikap menghormati atasan
- 2) Sikap menghargai pekerjaan
- 3) Sikap dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku
- 4) Sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang
- 5) Sikap peduli terhadap masa depan diri sendiri dan orang lain

⁴⁰ *Ibid*, hal. 1

- 6) Sikap kesadaran nurani dan ikhlas beramal serta menjalankan kewajiban⁴¹

b. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Defenisi lain tentang kinerja ialah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴² Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru :

- 1) Kepribadian dan dedikasi
- 2) Pengembangan dan profesi
- 3) Kemampuan mengajar
- 4) Antar hubungan dan komunikasi
- 5) Hubungan dengan masyarakat
- 6) Kedisiplinan
- 7) Kesejahteraan
- 8) Iklim kerja⁴³

⁴¹ Hikmat, 2014. *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), hal. 142.

⁴² Moh. Pabundu Tika, 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal. 121.

⁴³ Wibowo, 2011. *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal. 102.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto instrumen merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah angket.⁴⁴ Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

1) Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi
N	= Jumlah anggota sampel
$\sum X$	= Jumlah skor butir item
$\sum Y$	= Jumlah skor total

⁴⁴Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), hal. 101.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian..

Dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Disiplin Kerja Guru (X), menunjukkan bahwa dari 20 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel X dapat digunakan untuk mengambil data tentang Disiplin Kerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada lampiran uji validitas instrumen

Kemudian, dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Kinerja Guru (Y), menunjukkan bahwa dari 20 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel Y dapat digunakan untuk mengambil data tentang Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada lampiran uji validitas instrumen Kinerja Guru.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrument tersebut konsisten atau jelas dalam hasil instrumennya sehingga dapat dipercaya. Instrument yang reliable tidak bersifat tendesius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji realibilitas instrumen digunakan Reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

r_{xy} = r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen

Dengan tolok ukur pembeda reliabilitas sebagai berikut:

- Jika $0,00 < r < 0,39$ artinya reliabilitas angket termasuk rendah
- Jika $0,40 < r < 0,79$ artinya reliabilitas angket termasuk sedang
- Jika $0,80 < r < 1,00$ artinya reliabilitas angket termasuk tinggi

Dari hasil uji reliabilitas pada instrumen Disiplin Kerja Guru (X), menunjukkan bahwa dari 20 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel X memiliki keajegan yang baik dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,940. Sehingga, instrumen untuk variabel X ini dapat dipercaya untuk mengambil data tentang Disiplin Kerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada lampiran uji reliabilitas instrumen Disiplin Kerja Guru.

Dari hasil uji reliabilitas pada instrumen Kinerja Guru (Y), menunjukkan bahwa dari 20 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel Y memiliki keajegan yang baik dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,957. Sehingga, instrumen untuk variabel Y ini dapat dipercaya untuk mengambil data tentang Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat pada lampiran uji reliabilitas instrumen Kinerja Guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁵

Untuk mendapatkan data dari lapangan, maka perlu dilakukannya penelitian untuk pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan angket. Angket yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif.⁴⁶ Jawaban kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagikan kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah :

1. Sebanyak 20 item untuk variabel Disiplin Kerja Guru.
2. Sebanyak 20 item untuk variabel Kinerja Guru.

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 5 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada table sebagai berikut:

⁴⁵Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta), hal. 136.

⁴⁶*Ibid*, hal. 113

Tabel. 3.1.
Skala Likert

Disiplin Kerja Guru		Kinerja guru	
Selalu (SL)	5	Selalu (SL)	5
Sering (S)	4	Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3	Kadang-kadang (KK)	3
Hampir tidak pernah (HTP)	2	Hampir tidak pernah (HTP)	2
Tidak pernah (TP)	1	Tidak pernah (TP)	1

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada Tabel berikut :

Tabel. 3.2.

Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru (X)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Disiplin Kerja Guru (X)	Pelaksanaan tata tertib dan ketepatan waktu	1,2,3,4	20
	Ketaatan pada peraturan	5,6,7,8,9	
	Sikap kepala sekolah terhadap peraturan	10,11,12,13,14	
	Peran staf atau guru dalam disiplin	15,16,17,18,19,20	

Tabel. 3.3.**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kinerja Guru (Y)	Kesungguhan dalam mempersiapkan pelajaran	1,2,3	20
	Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran	4	
	Kemampuan menghadapi suasana kelas	5	
	Kepatuhan terhadap peraturan akademik	6,7,8	
	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	9,10	
	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar	11,12,13	
	Kemampuan membimbing siswa	14	
	Berprestasi positif terhadap kemampuan siswa	15	
	Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran	16,17,18,19,20	

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1) Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD)

2) Uji persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas dan Uji independensi. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

G. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah Analisis Korelasi Sederhana. Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 20.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{YX} \leq 0$
2. $H_a : \rho_{YX} > 0$

Keterangan:

ρ_{YX} = Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer SPSS 23. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik deskriptif sedangkan program komputer SPSS 23 dilakukan untuk pembuatan diagram dan grafik serta untuk uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup: 1) Deskripsi Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

A. Deskripsi Data

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel Disiplin Kerja Guru (X) kemudian Kinerja Guru (Y). Dan akan dilihat tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian.

1. Data X (Disiplin Kerja Guru)

Sesuai dengan judul permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Untuk memperoleh data dari variabel Disiplin Kerja Guru, maka peneliti mengajukan angket penelitian sebanyak 20 butir pernyataan kepada 30 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan alternatif jawaban menggunakan skor sistem penilaian/angket penelitian dengan model skala

Likert, yaitu dimana masing-masing butir memiliki skor 1-5 dengan skala (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah) sehingga skor tertinggi secara mutlak adalah 100.

Berdasarkan hasil data pengkategorian total skor dengan angket penelitian Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis, untuk variabel Disiplin Kerja Guru dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 71 dan perolehan skor tertinggi adalah 88. Kemudian setelah pengkategorian skor dilakukan, dilakukan perhitungan statistik deskriptif pada variabel Disiplin Kerja Guru (X). Berikut ini akan dikemukakan tabel hasil perhitungan statistik deskriptif pada variabel Disiplin Kerja Guru (X).

Tabel 4.1.

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Guru (X)

Nilai Statistik Deskriptif Variabel X	
Skor Tertinggi	88
Skor Terendah	71
Rata-rata	79,367
Simpangan Baku atau Variansi	1,901
Modus	79
Median	79

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, diperoleh data skor variabel Disiplin Kerja Guru (X), bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 71, nilai rata-rata hitung (mean) = 79,367, nilai modus = 79, nilai median = 79, dan standar deviasi (SD) =

1,901. Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Disiplin Kerja Guru.

Tabel 4.2.

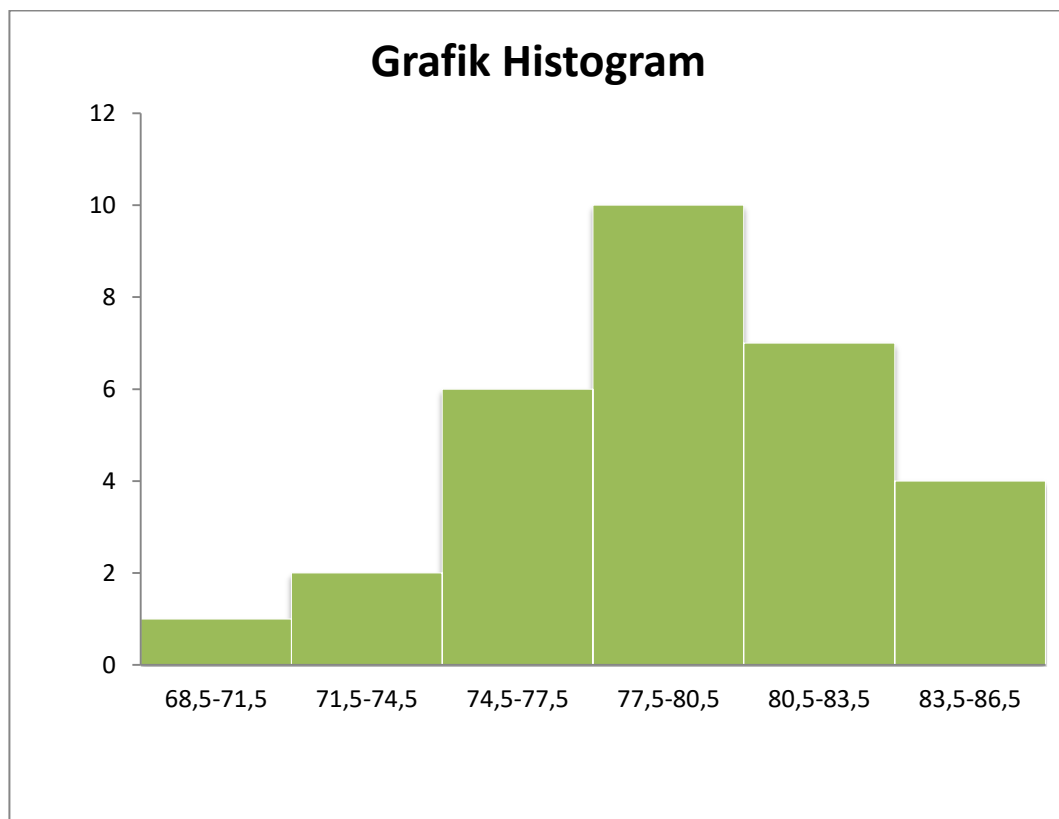
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Guru (X)

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
1	68,5 - 71,5	1	3.3%
2	71,5 - 74,5	2	6.7%
3	74,5 - 77,5	6	20.0%
4	77,5 - 80,5	10	33.3%
5	80,5 - 83,5	7	23.3%
6	83,5 - 86,5	4	13.3%
J u m l a h		30	100

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata variabel X (79,367) dengan standar deviasi 1,901 adalah berjumlah 10 orang atau 33.3%. Responden yang berada pada nilai di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 36,6%. Sedangkan responden yang memiliki nilai di bawah rata-rata berjumlah 9 orang atau 30%. Jadi, dalam penelitian ini diketahui bahwa sekolah Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis memiliki disiplin kerja guru yang baik. Berdasarkan data di atas maka Disiplin Kerja Guru umumnya berada pada kelas di atas rata-rata. Untuk melihat gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat dilihat pada grafik histogram berikut:

Gambar 4.1.

Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja Guru (X)



Dari gambar grafik histogram variabel Disiplin Kerja Guru (X) di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Disiplin Kerja Guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada kelas nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Disiplin Kerja Guru berpusat pada nilai tengah atau rata-rata dan condong kearah kanan.

Selanjutnya, untuk melakukan pengkategorian skor variabel Disiplin Kerja Guru dilakukan perhitungan uji kecenderungan. Perhitungan uji kecenderungan dilakukan untuk mengetahui

kecenderungan suatu data berdasarkan kriteria melalui skala penilaian yang telah ditetapkan. Berikut dikemukakan ringkasan perhitungan uji kecenderungan data variabel Disiplin Kerja Guru (X).

Tabel. 4.3.

Tingkat Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja Guru (X)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$X > 82.22$	7	23%	Sangat tinggi
$82.22 > X \geq 80.32$	4	13%	Tinggi
$80.32 > X \geq 78.42$	8	27%	Sedang
$78.42 > X \geq 76.51$	4	13%	Rendah
$X < 76.51$	7	23%	sangat rendah
	30	100%	

Dari tabel kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan skor variabel Disiplin Kerja Guru, yaitu sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat tinggi, 4 responden (15%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 8 responden (30%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (15%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Disiplin Kerja Guru terletak dikategori sedang. Artinya, bahwa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis memiliki Disiplin Kerja Guru yang cukup baik.

2. Data Y (Kinerja Guru)

Sesuai dengan judul permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Untuk

memperoleh data dari variabel Kinerja Guru, maka peneliti mengajukan angket penelitian sebanyak 20 butir pernyataan kepada 30 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan alternatif jawaban menggunakan skor sistem penilaian/angket penelitian, yaitu dimana masing-masing butir memiliki skor 1-5 dengan skala (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah) sehingga skor tertinggi secara mutlak adalah 100.

Berdasarkan hasil data pengkategorian total skor dengan angket penelitian Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis, untuk variabel Kinerja Guru dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 75 dan perolehan skor tertinggi adalah 90. Kemudian setelah pengkategorian skor dilakukan, dilakukan perhitungan statistik deskriptif pada variabel Kinerja Guru (Y). Berikut ini akan dikemukakan tabel hasil perhitungan statistik deskriptif pada variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.4.

Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai Statistik Deskriptif Variabel X	
Skor Tertinggi	90
Skor Terendah	75
Rata-rata	83,767
Simpangan Baku atau Variansi	1,902
Modus	86
Median	84

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, diperoleh data skor Kinerja Guru (Y), bahwa skor tertinggi adalah 90 dan skor terendah adalah 75, nilai rata-rata hitung (mean) = 83,767, nilai

modus = 86, nilai median = 84, dan standar deviasi (SD) = 1,902. Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Kinerja Guru.

Tabel 4.5.

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

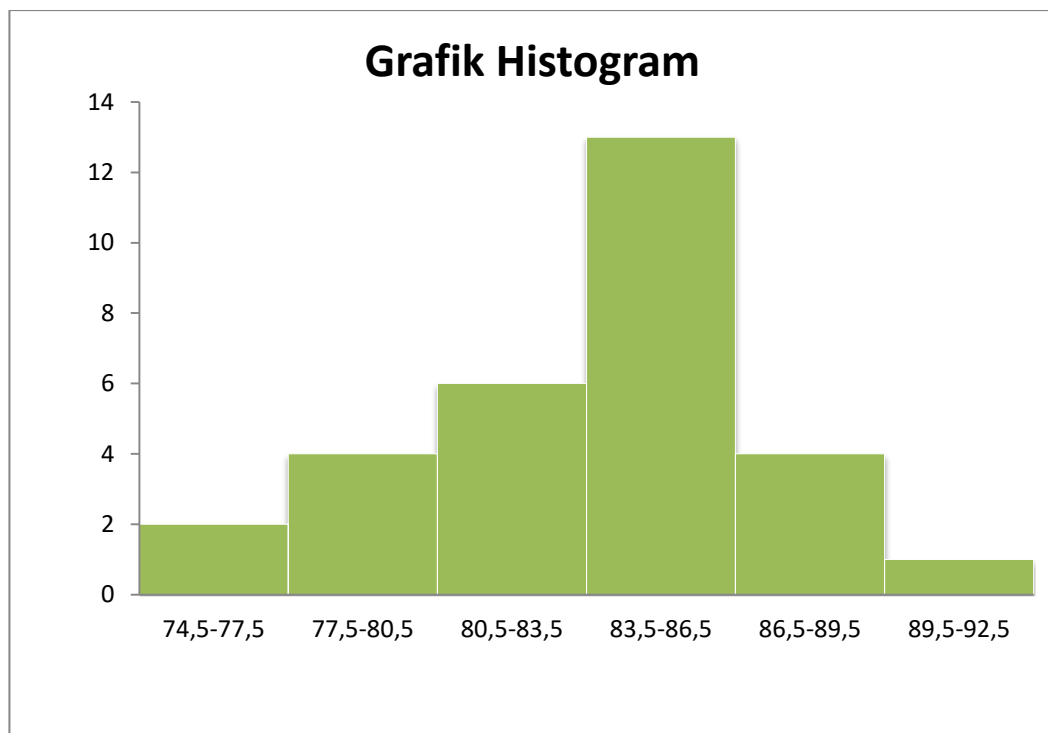
Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
1	74,5-77,5	2	6,7 %
2	77,5-80,5	4	13,3%
3	80,5-83,5	6	20%
4	83,5-86,5	13	43,3%
5	86,5-89,5	4	13,3%
6	89,5-92,5	1	3,3%
J u m l a h		30	100

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata variabel Y (83,767) dengan standar deviasi 1,902 adalah berjumlah 13 orang atau 43,3%. Responden yang berada pada nilai di atas rata-rata berjumlah 5 orang atau 16,6%. Sedangkan responden yang memiliki nilai di bawah rata-rata berjumlah 12 orang atau 40%. Jadi, dalam penelitian ini diketahui bahwa para guru memiliki Kinerja yang cukup baik atau pada tingkat sedang. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis umumnya berada di kelas rata-rata. Histogram dan Poligon di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kinerja Guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kinerja Guru berpusat pada kelas nilai rata-rata. Untuk

melihat gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat dilihat pada grafik histogram berikut:

Gambar 4.2.

Grafik Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)



Dari gambar grafik histogram variabel Kinerja Guru (Y) di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kinerja Guru (Y) berpusat pada kelas nilai rata-rata dan condong ke arah kiri.

Selanjutnya, untuk melakukan pengkategorian skor variabel Kinerja Guru (Y) dilakukan perhitungan uji kecenderungan. Perhitungan

uji kecenderungan dilakukan untuk mengetahui kecenderungan suatu data berdasarkan kriteria melalui skala penilaian yang telah ditetapkan. Berikut dikemukakan ringkasan perhitungan uji kecenderungan data variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel. 4.6.

Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$Y > 86,62$	5	17%	Sangat tinggi
$86,62 > Y \geq 84,72$	10	33%	Tinggi
$84,72 > Y \geq 82,82$	5	17%	Sedang
$82,82 > Y \geq 80,91$	4	13%	Rendah
$Y < 80,91$	6	20%	sangat rendah
	30	100%	

Dari tabel kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan skor variabel Kinerja Guru, yaitu sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sangat tinggi, 10 responden (33%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (13%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Kinerja Guru (Y) terletak dikategori tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar guru memiliki Kinerja yang baik.

B. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka sesuai dengan analisis yang digunakan, yaitu analisis korelasi sederhana, maka diharuskan untuk memenuhi persyaratan analisis. Di antaranya adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji linieritas data dilakukan untuk meyakinkan apakah korelasi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa. Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Berikut dipaparkan ringkasan uji persyaratan analisis normalitas, linearitas dan homogenitas.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusi normal atau sebaliknya atau untuk mengetahui apakah data yang diambil dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model korelasi yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak berada disekitar wilayah garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal maka akan diperoleh taksiran yang bias. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal, maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan. Dalam perhitungan uji normalitas ini melalui *Normality plots*

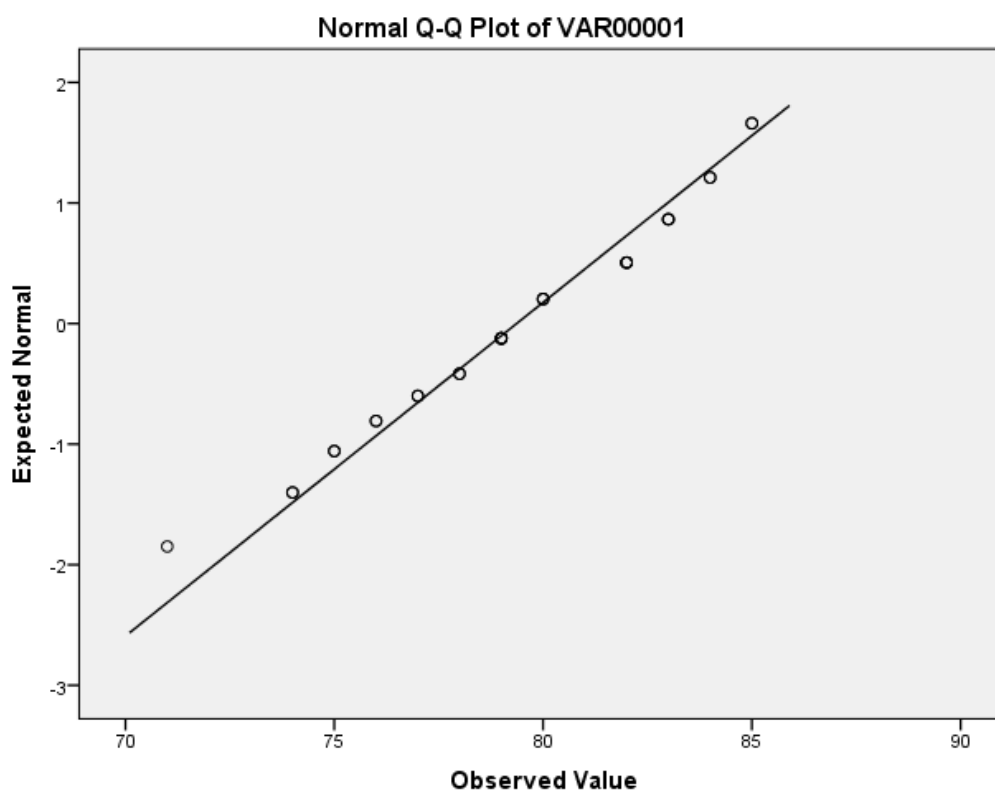
with tests dengan menggunakan software SPSS 23 dengan ketentuan jika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji normalitas.

a. Normalitas Variabel X

Tabel 4.7
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.133	30	.182	.966	30	.434

a. Lilliefors Significance Correction



Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari normalitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) adalah sebesar 0,434. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas

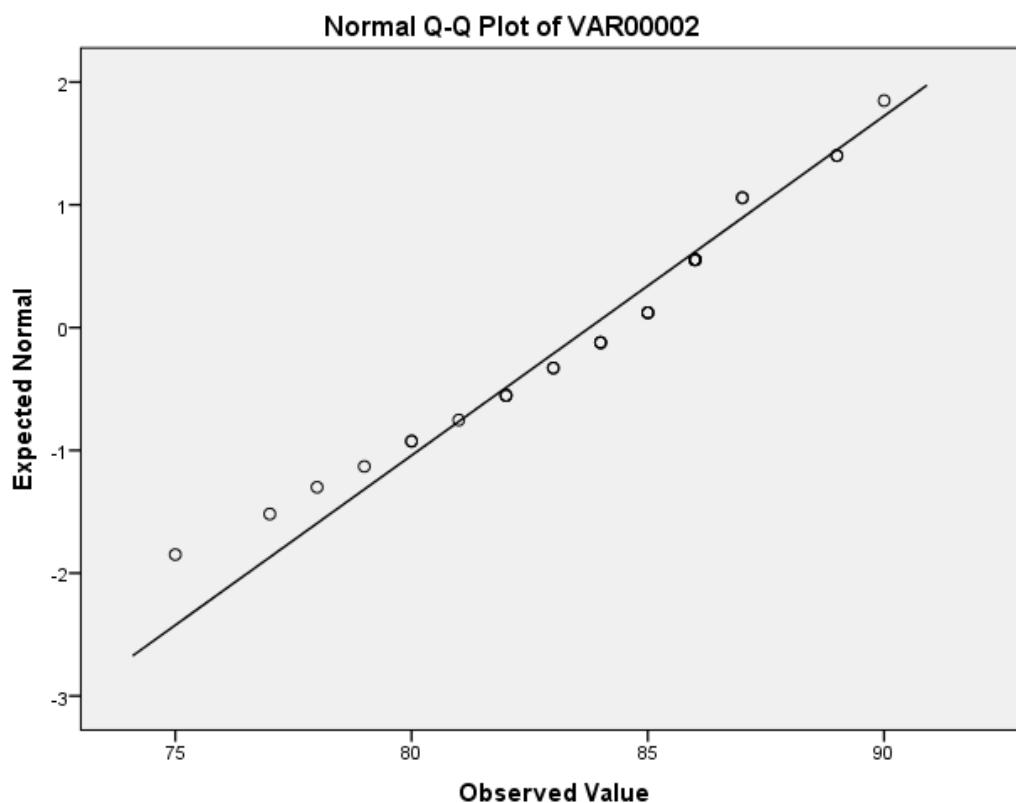
diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) 0,434 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Disiplin Kerja Guru (X) berdistribusi normal. Uji normalitas dengan *Normality plots with tests* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *Normality plots with tests* sehingga model korelasi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya, data variabel Disiplin Kerja Guru (X) dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi sederhana.

b. Normalitas Variabel Y

Tabel 4.8
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00002	.133	30	.183	.958	30	.274

a. Lilliefors Significance Correction



Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari normalitas variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,274. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Kinerja Guru (Y) 0,274 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal. Uji normalitas dengan *Normality plots with tests* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *Normality plots with tests* sehingga model korelasi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya, data variabel Kinerja Guru (Y)

dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi sederhana.

2. Linieritas

Uji linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah korelasi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 5%. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan melihat tabel ANOVA pada Variabel X dan Y.

Dalam mengambil keputusan apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: 1) dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Jika nilai signifikansi lebih besar 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y begitu juga sebaliknya. 2) dengan melihat F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y begitu juga sebaliknya. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji linearitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.9
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002	Between Groups	264.700	11	24.064	3.777	.006
*	Linearity	193.174	1	193.174	30.324	.000
VAR00001	Deviation from Linearity	71.526	10	7.153	1.123	.398
	Within Groups	114.667	18	6.370		
	Total	379.367	29			

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas dari variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,398 dan F hitung adalah sebesar 1,123. Dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang pertama -- dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y-- dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,398 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y). Selanjutnya dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang kedua -- dimana jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y -- dapat diketahui bahwa nilai F hitung dari linearitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 1,123, dan nilai F tabel dengan nilai df 10 dan 18 adalah sebesar 2,41. Jadi, nilai F hitung 0,535 adalah lebih kecil dari nilai F tabel 2,41. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan

Kinerja Guru (Y) sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi sederhana.

3. Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Dalam penelitian ini, uji homogenitas menggunakan software SPSS 23 dengan memakai *Homogeneity of variance test*. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama. Dan, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji homogenitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Table 4.10
Test of Homogeneity of Variances
VAR00002

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.712	10	18	.031

Berdasarkan output dari SPSS 23 pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari homogenitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,031. Ketentuan dari pengambilan keputusan homogenitas dengan memakai *Homogeneity of variance test* pada SPSS 23 adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Nilai signifikansi homogenitas variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y)

sebesar 0,031 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Guru (Y) berdasarkan variabel Disiplin Kerja Guru (X) mempunyai varian yang sama atau homogen sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi sederhana.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis ini, akan diuji hipotesis penelitian yang akan melihat apakah terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 23 untuk mencari nilai koefisien dari korelasi. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X dengan Y.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah dengan mencari nilai koefisien korelasi dari variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y). Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah : “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis”. Tingkat hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan dependen akan diukur berdasarkan Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi sebagaimana dikemukakan berikut ini.

Tabel 4.11
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Nomor	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat lemah
2	0,200 – 0,399	Lemah
3	0,400 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Berikut ini tabel ringkasan perhitungan korelasi variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan SPSS 23.

Correlations

	X	Y
VAR00001 Pearson Correlation	1	.714**
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
VAR00002 Pearson Correlation	.714**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, diperoleh dan diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,714. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah dikemukakan di atas, yaitu jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X dengan Y. Nilai signifikansi koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) atau terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Kemudian, koefisien korelasi yang didapatkan di atas adalah bertanda positif, artinya korelasi yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah searah, dimana semakin besar variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0,714 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Disiplin Kerja Guru) dengan variabel dependen (Kinerja Guru) berada dalam kategori hubungan yang kuat (0,600 – 0,799).

Selanjutnya, koefisien korelasi di atas hanya berlaku untuk sampel saja. Jadi, untuk mengetahui apakah korelasi sebesar 0,714 selain berlaku pada sampel juga berlaku bagi seluruh populasi, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi ini dengan menggunakan uji t. Berikut ini akan disajikan perhitungan uji signifikansi dengan uji t yang di hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{r_{yx1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{yx1})^2}}$$

$$t = \frac{0,714\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,714)^2}} \quad t = 5,390$$

Dari hasil perhitungan uji t di atas, diperoleh dan diketahui nilai t hitung adalah sebesar 5,390. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka nilai korelasi yang didapatkan adalah signifikan. Kemudian nilai t tabel yang diambil adalah nilai t tabel untuk dk (n-k) atau $30-2 = 28$ adalah sebesar 2,048. Jika dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung sebesar 5,390 adalah lebih besar dari nilai t tabel 2,048. Jadi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah signifikan. Artinya, nilai koefisien korelasi dari variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) selain berlaku pada sampel juga berlaku dan dapat digeneralisasikan pada populasi.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

R^2 = koefisien korelasi

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,802, maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi sebagai berikut:

$$KP = (0,714)^2 \times 100\%$$

$$= 0.5092 \times 100\%$$

$$= 50,92 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.5092 atau 50,92 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti (Disiplin Kerja Guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 52,89% di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja Guru

Disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplia* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa inggris, *dicipline* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa inggris adalah *dicipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, pengawasan diri dan kendali diri.⁴⁷

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).⁴⁸ *Dicipline is management action to enforce organization standart*, jadi disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.⁴⁹

⁴⁷Tulus Tu'u, (2004), *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo), hal.30.

⁴⁸ Depdikbud, (2002), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), Cet. Ke-2, hal. 268

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara,(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya). hal. 129

Secara konsepsional Keith Davis mengemukakan, Bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pemimpin organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.⁵⁰

Kemudian menurut Hikmat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban. Dengan demikian, kedisiplinan kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Disiplin kerja tercermin dalam beberapa sikap yaitu:

- 1) Sikap menghormati atasan
- 2) Sikap menghargai pekerjaan
- 3) Sikap dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku
- 4) Sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang
- 5) Sikap peduli terhadap masa depan diri sendiri dan orang lain
- 6) Sikap kesadaran nurani dan ikhlas beramal serta menjalankan kewajiban⁵¹

⁵⁰R.A. Santoso Sastropetro, (1988), *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Penerbit Alumni), hal. 288.

⁵¹Hikmat, (2014), *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia), hal.

2. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dalam bahasa Inggris *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performence* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁵²

Amstrong dan Baron dalam Wibowo mengatakan *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kinerja atau prestasi kerja.⁵³ Kemudian Menurut Moh Pabundu Tika mendefenisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu.⁵⁴

Secara definitive Bernadine dan Russel mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang

⁵²Wibowo, (2008). *Mnajemen Kinerja* . (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hal.7

⁵³Wibowo, (2011). *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal. 2

⁵⁴Moh. Pabundu Tika, (2012) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal 121

merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁵⁵

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja guru dengan Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis dengan besar koefisien korelasi sebesar 0,714. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) berada dalam kategori hubungan yang kuat. Selanjutnya, koefisien korelasi yang didapatkan di atas adalah bertanda positif, artinya korelasi yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah searah, dimana semakin besar variabel independen Disiplin Kerja Guru (X), maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen Kinerja Guru (Y). Selanjutnya, besarnya hubungan korelasi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,714 juga dapat dijelaskan dengan melihat nilai dari koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang didapat dari koefisien korelasi di atas adalah sebesar 0.5092 atau 50,92 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti (Disiplin Kerja Guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja Guru) dengan koefisien determinasi sebesar 52,89% di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.

⁵⁵ Rosidah Dan Sulistiyani (2003), *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada), hal. 223

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh hasil penelitian Hasan Aryanto, 2014, tentang Hubungan Disiplin kerja guru Dengan Kinerja Guru di MTs. N 8 Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dan rancangan korelasional. Populasi dari penelitian adalah 30 guru tetap pada MTs N. 8 Jakarta. Hasil penghitungan korelasi *Product Moment* antara variabel X dan variabel Y maka didapat r_{xy} 0.627 dan pada taraf signifikansi 5% diperoleh t_{tabel} 0.361 sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh t_{tabel} 0.463, dengan demikian pada taraf signifikansi 5% maupun 1% t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.627 > 0.361$). H_0 ditolak sedangkan H_a diterima ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Maka Berdasarkan hasil penghitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 39.30% hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah. Kinerja guru cukup besar ditentukan oleh iklim kerja sekolah dan Kinerja Guru bila dibandingkan dengan banyaknya faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi (seperti yang disebutkan pada latar belakang masalah), dan iklim kerja sekolah lebih dominan dari pada Kinerja Guru, untuk itu usaha meningkatkan kinerja guru perlu lebih diprioritaskan pada iklim kerja sekolah dan Kinerja Guru dari pada faktor-faktor yang lain, sehingga diharapkan usaha meningkatkan mutu pendidikan akan berhasil secara maksimal.

Kemudian, hasil penelitian di atas juga didukung oleh hasil penelitian Khaziah Binti Abdul Aziz dan Fauzi Bin Hussin, 2016, tentang Pengaruh Disiplin kerja guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap disiplin

kerja guru yang mempengaruhi Kinerja Guru mengikut kategori sekolah. Ianya juga untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara Disiplin Kerja Guru berkenaan berdasarkan pandangan guru dengan Kinerja Guru. Ianya juga bertujuan untuk mengenal pasti dimensi disiplin kerja guru yang mempengaruhi Kinerja Guru. Sampel kajian terdiri daripada 252 orang guru dari 9 buah sekolah menengah dalam Daerah Kuala Terengganu. Data juga diproses menggunakan statistik inferensi iaitu Ujian-T, ANOVA Sehala, Pekali Korelasi Pearson dan Regresi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan disiplin kerja guru mengikut kategori sekolah, tetapi menunjukkan perbezaan yang signifikan tahap Kinerja Guru mengikut kategori sekolah. Berdasarkan kajian, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap disiplin kerja guru mengikut kategori umur. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan tahap Kinerja Guru mengikut jantina. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap disiplin kerja guru dengan tahap Kinerja Guru. Berdasarkan kepada dapatan kajian, beberapa cadangan kepada sekolah, guru-guru dan pengkaji pada masa akan datang boleh dibuat bagi mempertingkatkan lagi tahap disiplin kerja guru dan juga Kinerja Guru di sekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang memperoleh skor variabel Disiplin Kerja Guru, yaitu sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat tinggi, 4 responden (15%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 8 responden (30%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (15%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data di atas maka skor variabel Disiplin Kerja Guru terletak dikategori sedang. Artinya, bahwa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang memiliki Disiplin Kerja Guru yang cukup baik.
2. Tingkat kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang memperoleh diskor variabel Kinerja Guru, yaitu sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sangat tinggi, 10 responden (33%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (13%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka

kencenderungan skor variabel Kinerja Guru (Y) terletak dikategori tinggi.

Artinya, bahwa sebagian besar guru memiliki Kinerja yang baik

3. Disiplin Kerja Guru memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dengan besar koefisien korelasi sebesar 0,714. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) berada dalam kategori hubungan yang kuat. Selanjutnya, koefisien korelasitersebut bertanda positif, artinya korelasi yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja Guru (X)dengan Kinerja Guru (Y) adalah searah, dimana semakin besar variabel independen Disiplin Kerja Guru (X), maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen Kinerja Guru (Y). Selanjutnya, Nilai koefisien determinasi yang didapat dari koefisien korelasi di atas adalahsebesar 0.5092 atau 50,92 %. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen yang diteliti (Disiplin Kerja Guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja Guru) dengan koefisien determinasi sebesar 52,89%di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Para guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang sebagai pendidik hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran dalam diri dalam bekerja di sekolah (kegiatan belajar mengajar) supaya tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
2. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang agar lebih memperhatikan Kinerja Guru untuk tercapainya titik temu yang sepadan dengan apa yang dilakukan oleh guru-guru dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Annawawi, I. Y. (n.d.). *Arbain nawawi*.
- Boediono dan Wayan Koster. (2001). *Statistika dan Probabilitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Depdikbud. (1990). *Petunjuk Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Dirjendikdasmen).
- Depdikbud. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2007). *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Hamalik, O. (1993). *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Hasan Langgung. (1995). *Manusia Dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat Dan Pendidikan*. Jakarta: PT Al-Husna Zikra.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmat. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 025/O/1995 tentang *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya 1994/1995*. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.
- Moh. Pabundu Tika. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ngalim Purwanto. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ondi Saondi Dan Aris Suherman. (2002). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- R.A. Santoso Sastropoetro. (1988). *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni.

- Rosidah Dan Sulistiyani. (2003). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rusn, A. I. (1998). *Pemikiran Al-Ghazali tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Sastropoetro, R. S. (1988). *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni.
- Schermerharn. (2003). *Manajemen*. yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- supardi . (2014). *kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2002). *Rahasia Sukses Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syaiful Sagala. (2007). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tulus Tu'u. (2004). *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen
- Wibowo. (2008). *Mnajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

**ANGKET UJI COBA INSTRUMENT PENELITIAN YANG BERJUDUL
“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU”
DI MADRASAH TSANAWIYAH YAYASAN PERGURUAN ISLAMIAH
BATANG KUIS
KABUPATEN DELI SERDANG**

A. Petunjuk mengerjakan

1. Bacalah terlebih dahulu dengan seksama
2. Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda Chak List pada salah satu kolom jawaban yang tersedia yang menurut anda jawaban yang paling tepat
3. Pilihan jawaban :

SL	: Selalu
SR	: Sering
KK	: Kadang-kadang
HTP	: Hampir tidak perna
TP	: Tidak perna

B. Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Nama Responden :
3. Jenis kelamin :
4. Usia :
5. Jabatan :
6. Guru Bidang Studi :
7. Pendidikan Terakhir :

C. Item Angket

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWBAN					Skor		
		SL	SR	KK	HTP	TP			
Variabel Disiplin Kerja Guru									
1) Pelaksanaan tata tertib ketepatan waktu		1-4							
1	Rencana pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan								
2	Kehadiran disekolah dan mulai mengajar sesuai dengan jadwal								
3	Pulang atau mengakhiri kegiatan belajar sesuai dengan kadwal dilaksanakan karena disiplin adalah kunci keberhasilan								
4	Tugas tambahan selain mengajar diselesaikan tepat waktu								
2). Ketaatan pada peraturan		5-9							
5	Tugas siswa yang telah dikoreksi, hasilnya dikembalikan kepada siswa agar siswa mengetahui dan meningkatkan hasil belajar siswa								
6	Saya yakin disiplin merupakan hal penting yang dapat menunjang hasil kerja, sehingga saya menaati peraturan yang ada								
7	Saya mengetahui prosedur penggunaan media pembelajaran, agar kegiatan belajar mengajar berjalan lancar								
8	Saya selalu efektif memasuki jam sekolah								
9	Selalu izin dari atasan apabila meninggalkan lingkungan sekolah dan								

	pembelajaran						
3). Sikap kepala sekolah dalam peraturan dan Kinerja		10-14					
10	Kepala Madrasah memberikan Reward kepada guru yang mempunyai disiplin tinggi						
11	Kepala madrasah memberikan pengarahan mengenai disiplin sekolah						
12	Memberikan kesempatan bagi karyawan atau staf untuk memperbaiki sikap disiplin						
13	Kepala madrasah memberikan teguran apabila tidak berdisiplin dengan baik						
14	Kepala madrasah memberikan teguran apabila meninggalkan pembelajaran sebelum jam sekolah						
3). Peran staf atau guru dalam disiplin		15-20					
15	Berpakaian rapi dan lengkap sesuai dengan peraturan sekolah						
16	Tidak datang tepat waktu setiap hari						
17	Mendapatkan jadwal pembelajaran tambahan						
18	Menggantikan guru lain						
19	Mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal pembelajaran						
20	Tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu						
Variabel Kinerja Guru							
1) Kesungguhan dalam mempersiapkan		1-2					
1	Kegiatan belajar mengajar (KBM) yang digunakan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuatnya						

2	Penggunaan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan tempat KBM dilaksanakan						
2) Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran		3					
3	Tidak menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur pembelajaran						
3) Kemampuan menghidupkan kelas		4-5					
4	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran						
5	Menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa dapat memahami materi pelajaran						
4) Kepatuhan terhadap peraturan akademik		6-8					
6	Menerima kritik dan saran dari rekan kerja dan siswa						
7	Kegiatan peraturan akademik saya patuhi dan saya jalankan dengan baik						
8	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik						
5) Penguasaan media dan teknologi pembelajaran		9-10					
9	Mempelajari ilmu IPTEK yang semakin modern						
10	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran						
6) Kemampuan melaksanakan penilaian		11-13					

prestasi belajar siswa							
11	Penilaian afektif menggunakan hasil pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun di luar kelas						
12	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karya (tugas)						
13	Penilaian kognitif menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai dengan kalender akademik						
7) Kemampuan membimbing siswa		14					
14	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk						
8) Berprestasi positif terhadap kemampuan siswa		15					
15	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pelajaran						
9) Kemampuan guru dalam melakukan penilaian hasil belajar siswa		16-20					
16	Saya memberikan tugas-tugas kepada peserta didik sebagai bentuk penilaian dan penguasaan terhadap materi yang telah dipelajari						
17	Saya selalu membuat penilaian terhadap tugas yang diberikan kepada peserta didik						
18	Saya selalu memberikan ujian secara berkala kepada seluruh peserta didik, untuk mengatur tingkat pemahaman						
19	Saya selalu mengembalikan hasil belajar peserta didik agar mereka						

	melihat kemampuan mereka dalam materi tersebut.						
20	Saya memberikan pengayaan, remedial, dan sebagainya kepada peserta didik yang belum tuntas dalam materi pelajaran tersebut, kemudian melakukan tindak lanjut akan hal tersebut.						

LAMPIRAN 2

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Disiplin kerja guru (X)

Dalam penelitian, data merupakan hal yang mempunyai kedudukan paling tinggi di samping ketelitian para peneliti itu sendiri. Data akan memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti serta sebagai alat pembuktian hipotesis. Dalam memperoleh data digunakan angket sebagai instrumen. Untuk itu, sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil yang tepat/sahih (valid) dan cermat/handal (reliabel). Uji instrumen dilakukan pada sampel yang bukan termasuk dari sampel penelitian dan juga bukan termasuk dari populasi penelitian.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan ketentuan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Instrumen akan dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut konsisten atau ajeg dalam hasil ukurannya sehingga dapat dipercaya. Maksudnya adalah ketika instrumen tersebut diujikan kepada sampel-sampel lain akan tetap menghasilkan jawaban yang diinginkan atau mampu memberikan pilihan-pilihan jawaban yang menghasilkan data yang tetap. Instrumen yang reliabel tidak bersifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Berikut ini, akan dilakukan perhitungan uji validitas dan reliabilitas dari instrumen tentang Disiplin kerja guru. Dalam hal ini, jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah 20 butir pernyataan yang diujikan kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis yang dianggap

memiliki karakteristik yang sama dengan sampel. Sampel yang dijadikan uji instrumen ini berjumlah 30 atau $N = 30$.

Dari hasil perhitungan validitas di atas, dengan membandingkan r hitung untuk $N=30$, pada taraf signifikan $= 0,05$ maka ketentuan r tabel adalah $N-2 = 30-2=29$, maka didapat r tabel $= 0,341$, dan butir pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel ($0,341$). Sehingga didapat 20 butir pernyataan dinyatakan valid atau diterima atau semua butir pernyataan dinyatakan valid atau tidak ada yang gugur.

Selanjutnya dari hasil perhitungan reliabilitas di atas, dari 20 butir pernyataan yang disebar dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau 20 butir yang telah divalidkan adalah reliabel, dengan tingkat kepercayaan / $r_{11} = 0,940$. Dengan demikian 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja guru (Y)

Dalam penelitian, data merupakan hal yang mempunyai kedudukan paling tinggi di samping ketelitian para peneliti itu sendiri. Data akan memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti serta sebagai alat pembuktian hipotesis. Dalam memperoleh data digunakan angket sebagai instrumen. Untuk itu, sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil yang tepat/sahih (valid) dan cermat/handal (reliabel). Uji instrumen dilakukan pada sampel yang bukan termasuk dari sampel penelitian dan juga bukan termasuk dari populasi penelitian.

3. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan ketentuan bahwa jika r hitung $> r$ tabel dengan taraf nyata $= 0,05$ maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

4. Reliabilitas

Instrumen akan dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut konsisten atau ajeg dalam hasil ukurannya sehingga dapat dipercaya. Maksudnya adalah ketika instrumen tersebut diujikan kepada sampel-sampel lain akan tetap menghasilkan jawaban yang diinginkan atau mampu memberikan pilihan-pilihan jawaban yang menghasilkan data yang tetap. Instrumen yang reliabel tidak bersifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Berikut ini, akan dilakukan perhitungan uji validitas dan reliabilitas dari instrumen tentang Kinerja guru. Dalam hal ini, jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja guru adalah 20 butir pernyataan yang diujikan kepada guru di SMA Swasta An-Nizam Medan yang dianggap memiliki karakteristik yang sama dengan sampel. Sampel yang dijadikan uji instrumen ini berjumlah 30 atau $N = 30$.

Dari hasil perhitungan validitas di atas, dengan membandingkan r hitung untuk $N=30$, pada taraf signifikan $= 0,05$ maka ketentuan r tabel adalah $N-2 = 30-2=29$, maka didapat r tabel $= 0,341$, dan butir pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel ($0,341$). Sehingga didapat 20 butir pernyataan dinyatakan valid atau diterima atau semua butir pernyataan dinyatakan valid atau tidak ada yang gugur.

Selanjutnya dari hasil perhitungan reliabilitas di atas, dari 20 butir pernyataan yang disebar dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau 20 butir yang telah divalidkan adalah reliabel, dengan tingkat kepercayaan / $r_{11} = 0,957$. Dengan demikian 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data.

LAMPIRAN 3

HASIL PENGELOLAAN DATA SPSS

A. Statistik Deskriptif Data X (Disiplin Kerja Guru)

Sesuai dengan judul permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Untuk memperoleh data dari variabel Disiplin kerja guru, maka peneliti mengajukan angket penelitian sebanyak 20 butir pernyataan kepada 30 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan alternatif jawaban menggunakan skor sistem penilaian/angket penelitian dengan model skala Likert, yaitu dimana masing-masing butir memiliki skor 1-5 dengan skala (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah) sehingga skor tertinggi secara mutlak adalah 100. Dari hasil pengajuan instrumen angket tersebut diperoleh data dari variabel Disiplin kerja guru sebagai berikut:

Data sebelum di urut
X
79
85
82
83
77
84
78
77
80
74

Data setelah di urut
X
71
74
74
75
75
76
76
77
77
78

80
79
85
71
82
83
83
75
76
84
74
79
82
79
82
80
79
76
78
75

78
79
79
79
79
79
79
80
80
80
82
82
82
82
83
83
83
84
84
85
85

Berdasarkan hasil data pengkategorian total skor dengan angket penelitian Hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis, untuk variabel Disiplin kerja guru dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 71 dan perolehan skor tertinggi adalah 88. Berikut ini akan dikemukakan distribusi frekuensinya :

Distribusi Frekuensi X (Disiplin kerja guru)

$$\text{Rentang : } R = 85 - 71 = 14$$

Banyak kelas : $K = 1 + 3,3 \log (30) = 5.875$ dibulatkan menjadi 6

Panjang kelas interval : $P = 14/5.875 = 2.383$ dibulatkan menjadi 2

Batas bawah kelas interval 68,5

Dari data di atas, maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean), median (nilai tengah), modus (nilai yang paling sering muncul), dan standar deviasinya (simpangan baku), varians (tingkat keberagaman data). Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Disiplin kerja guru.

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
1	68,5-71,5	1	3.3%
2	71,5-74,5	2	6.7%
3	74,5-77,5	6	20.0%
4	77,5-80,5	10	33.3%
5	80,5-83,5	7	23.3%
6	83,5-86,5	4	13.3%
J u m l a h		30	100

1. Skor Rata-rata

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{2381}{30} = 79,367$$

2. Simpangan Baku dan Variansi

$$VAR_1 = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{30(189351) - (2381)^2}{30(29)}} = 3,615$$

$$SD_1 = \sqrt{Var} = \sqrt{3,615} = 1,901$$

3. Modus

$$M_0 = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = \dots$$

b = batas bawah kelas modus

p = interval kelas

b_1 = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b_2 = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

$$M_0 = 77,5 + 2 \left(\frac{6}{6+7} \right) = 78,42 \text{ dibulatkan menjadi } 79$$

4. Median

$$Me = b + p \left(\frac{0,5n - F}{f} \right) = \dots\dots\dots$$

b = batas bawah kelas median

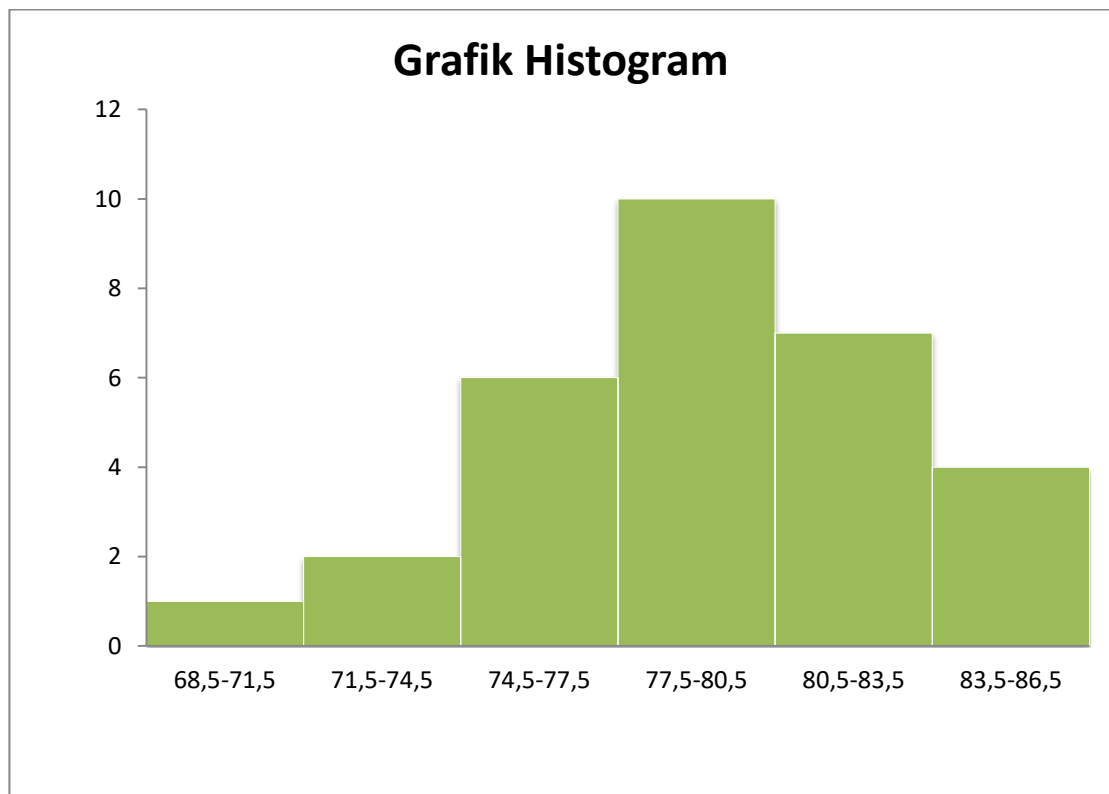
p = interval kelas

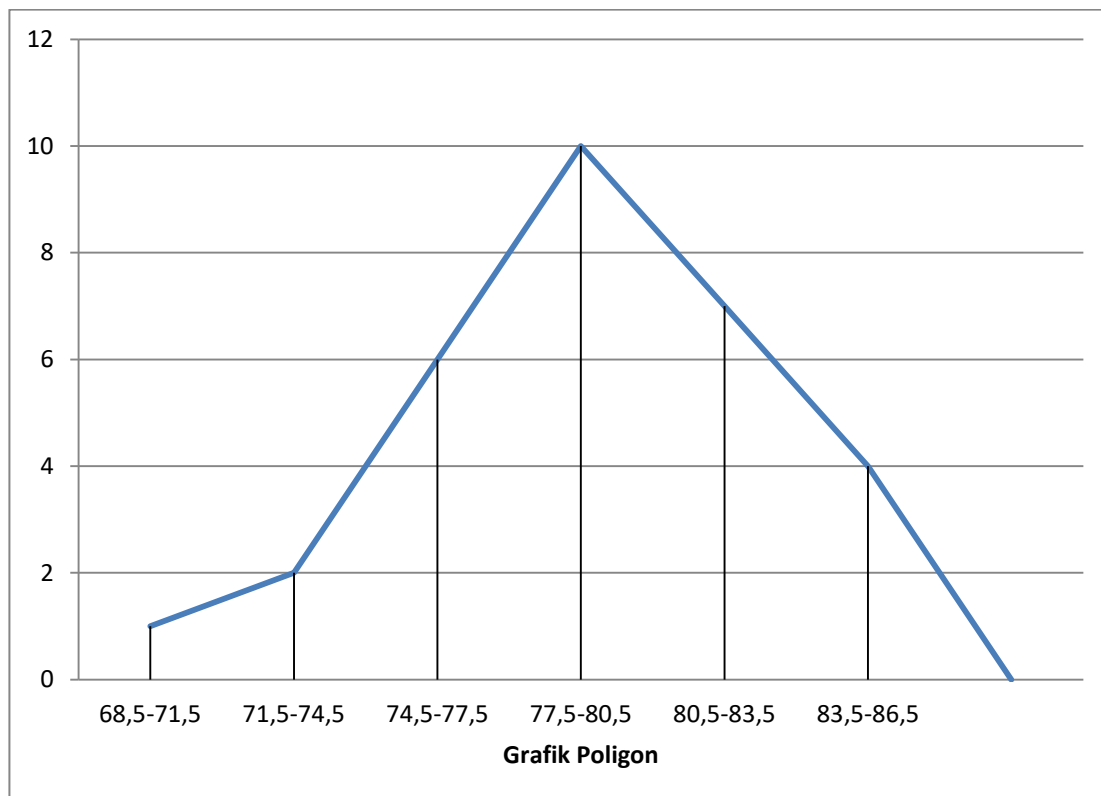
n = jumlah data

F = jumlah seluruh frekuensi sebelum frekuensi kelas median

f = besar nilai frekuensi kelas median

$$Me = 77,5 + 2 \left(\frac{0,5(30) - 9}{10} \right) = 78,7 \text{ dibulatkan menjadi } 79$$





Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata variabel X (79,367) dengan standar deviasi 1,901 adalah berjumlah 10 orang atau 33.3%. Responden yang berada pada nilai di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 36,6%. Sedangkan responden yang memiliki nilai di bawah rata-rata berjumlah 9 orang atau 30%. Jadi, dalam penelitian ini diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis memiliki Disiplin Kerja yang baik. Berdasarkan data di atas maka Disiplin kerja guru umumnya berada pada kelas di atas rata-rata. Histogram dan Poligon di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Disiplin kerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada kelas nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Disiplin kerja guru berpusat pada nilai tengah atau rata-rata dan condong ke arah kanan.

Selanjutnya, untuk melakukan pengkategorian skor variabel Disiplin kerja guru dilakukan perhitungan uji kecenderungan. Perhitungan uji kecenderungan dilakukan untuk mengetahui kecenderungan suatu data berdasarkan kriteria melalui skala penilaian yang telah ditetapkan. Berikut dikemukakan skala penilaian dalam pengkategorian kecenderungan data variabel.

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| a. $X > \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$ | Kriteria : sangat tinggi |
| b. $\bar{X} + 1,5 \times \text{SD} > X \geq \bar{X} + 0,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : tinggi |
| c. $\bar{X} + 0,5 \times \text{SD} > X \geq \bar{X} - 0,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : sedang |
| d. $\bar{X} - 0,5 \times \text{SD} > X \geq \bar{X} - 1,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : rendah |
| e. $X < \bar{X} - 1,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : sangat rendah |

Diketahui bahwa :

$$\text{Rata-rata Variabel } X (\bar{X}) = 79,367$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = 1,901$$

Sehingga didapatkan kriteria kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| a. $X > 79,367 + 1,5 \times 1,901$ | |
| $X > 82,22 =$ | Kriteria : sangat tinggi |
| b. $79,367 + 1,5 \times 1,901 > X \geq 79,367 + 0,5 \times 1,901$ | |
| $82,22 > X \geq 80,32 =$ | Kriteria : tinggi |
| c. $79,367 + 0,5 \times 1,901 > X \geq 79,367 - 0,5 \times 1,901$ | |
| $80,32 > X \geq 78,42 =$ | Kriteria : sedang |
| d. $79,367 - 0,5 \times 1,901 > X \geq 79,367 - 1,5 \times 1,901$ | |
| $78,42 > X \geq 76,51 =$ | Kriteria : rendah |

$$e. X < 79,367 - 1,5 \times 1,901$$

$$X < 76.51 = \text{Kriteria : sangat rendah}$$

Setelah mendapatkan data kriteria pengkategorian kecenderungan data di atas, maka selanjutnya dibuat tabel tingkat kecenderungan variabel X yang akan dikemukakan berikut ini.

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$X > 82.22$	7	23%	Sangat tinggi
$82.22 > X \geq 80,32$	4	13%	Tinggi
$80.32 > X \geq 78.42$	8	27%	Sedang
$78.42 > X \geq 76.51$	4	13%	Rendah
$X < 76.51$	7	23%	sangat rendah
	30	100%	

Dari tabel kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan skor variabel Disiplin kerja guru, yaitu sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat tinggi, 4 responden (15%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 8 responden (30%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (15%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 7 responden (18%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Disiplin kerja guru terletak dikategori sedang. Artinya, bahwa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis memiliki disiplin kerja guru yang cukup baik.

3. Data Y (Kinerja guru)

Sesuai dengan judul permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Untuk memperoleh data dari variabel Kinerja guru, maka peneliti mengajukan angket penelitian sebanyak 20 butir pernyataan kepada 30 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan alternatif jawaban menggunakan skor sistem penilaian/angket penelitian, yaitu dimana masing-masing butir memiliki skor 1-5 dengan skala (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah) sehingga skor tertinggi secara mutlak adalah 100. Dari hasil pengajuan instrumen angket tersebut diperoleh data dari variabel Kinerja guru sebagai berikut:

Data sebelum di urut
Y
85
89
84
86
79
86
84
83
86
78
85
82
87
77
86

Data setelah di urut
Y
75
77
78
79
80
80
81
82
82
82
83
83
84
84
84

87
80
82
81
89
80
83
86
86
82
90
84
85
86
75

85
85
85
86
86
86
86
86
86
86
87
87
89
89
90

Berdasarkan hasil data pengkategorian total skor dengan angket penelitian Hubungan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis, untuk variabel Kinerja guru dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 75 dan perolehan skor tertinggi adalah 90. Berikut ini akan dikemukakan distribusi frekuensinya :

Distribusi Frekuensi Y (Kinerja guru)

Rentang : $R = 90 - 75 = 15$

Banyak kelas : $K = 1 + 3,3 \log (30) = 5,875$ dibulatkan menjadi 6

Panjang kelas interval : $P = 15/5,875 = 2.553$ dibulatkan menjadi 2

Batas bawah kelas interval 74,5

Dari data di atas, maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean), median (nilai tengah), modus (nilai yang paling

sering muncul), dan standar deviasinya (simpangan baku), varians (tingkat keberagaman data). Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Disiplin kerja guru.

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
1	74,5-77,5	2	6,7 %
2	77,5-80,5	4	13,3%
3	80,5-83,5	6	20%
4	83,5-86,5	13	43,3%
5	86,5-89,5	4	13,3%
6	89,5-92,5	1	3,3%
J u m l a h		30	100

5. Skor Rata-rata

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{2513}{30} = 83,767$$

6. Simpangan Baku dan Variansi

$$VAR_Y = \sqrt{\frac{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{30(210885) - (2513)^2}{30(29)}} = 3,617$$

$$SD_1 = \sqrt{Var} = \sqrt{3,617} = 1,902$$

7. Modus

$$M_0 = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = \dots$$

b = batas bawah kelas modus

p = interval kelas

b₁ = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b₂ = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

$$M_0 = 83,5 + 2 \left(\frac{6}{6 + 4} \right) = 85,7 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

8. Median

$$Me = b + p \left(\frac{0,5n - F}{f} \right) = \dots\dots\dots$$

b = batas bawah kelas median

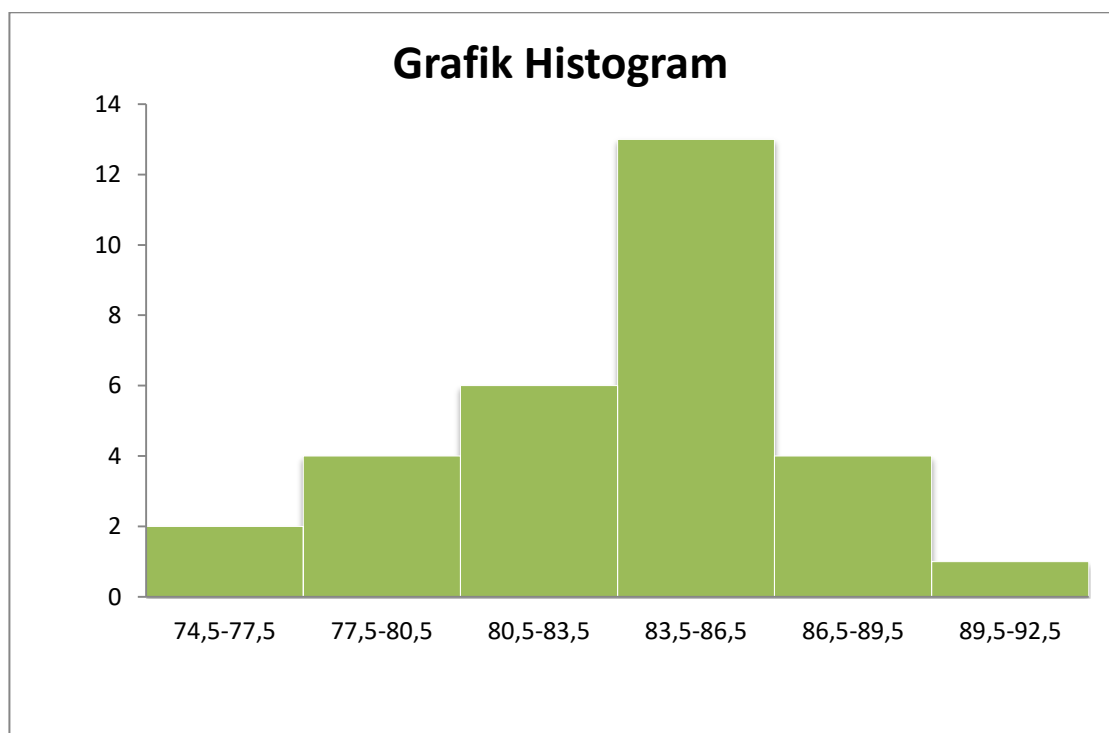
p = interval kelas

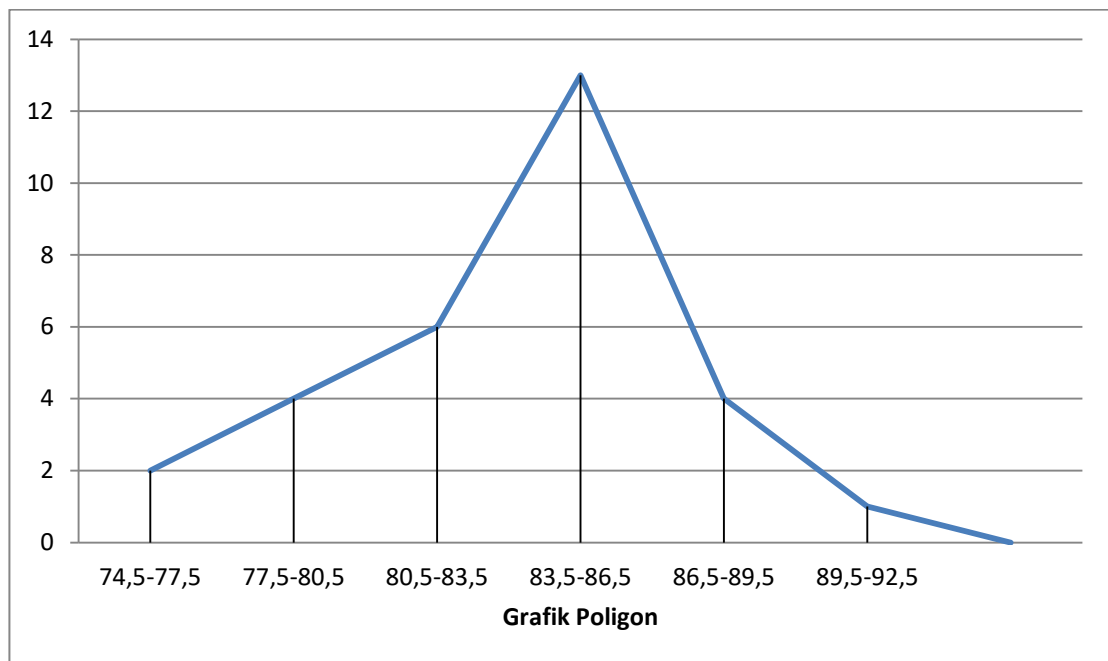
n = jumlah data

F = jumlah seluruh frekuensi sebelum frekuensi kelas median

f = besar nilai frekuensi kelas median

$$Me = 83,5 + 2 \left(\frac{0,5(30) - 12}{13} \right) = 83,96 \text{ dibulatkan menjadi } 84$$





Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata variabel Y (83,767) dengan standar deviasi 1,902 adalah berjumlah 13 orang atau 43,3%. Responden yang berada pada nilai di atas rata-rata berjumlah 5 orang atau 16,6%. Sedangkan responden yang memiliki nilai di bawah rata-rata berjumlah 12 orang atau 40%. Jadi, dalam penelitian ini diketahui bahwa para guru memiliki Kepuasan Kerja yang cukup baik atau pada tingkat sedang. Berdasarkan data di atas maka Kinerja guru Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis umumnya berada di kelas rata-rata. Histogram dan Poligon di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kinerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kinerja guru berpusat pada kelas nilai rata-rata dan condong ke arah kiri.

Selanjutnya, untuk melakukan pengkategorian skor variabel Kinerja guru dilakukan perhitungan uji kecenderungan. Perhitungan uji kecenderungan

dilakukan untuk mengetahui kecenderungan suatu data berdasarkan kriteria melalui skala penilaian yang telah ditetapkan. Berikut dikemukakan skala penilaian dalam pengkategorian kecenderungan data variabel.

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| f. $Y > \bar{Y} + 1,5 \text{ SD}$ | Kriteria : sangat tinggi |
| g. $\bar{Y} + 1,5 \times \text{SD} > Y \geq \bar{Y} + 0,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : tinggi |
| h. $\bar{Y} + 0,5 \times \text{SD} > Y \geq \bar{Y} - 0,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : sedang |
| i. $\bar{Y} - 0,5 \times \text{SD} > Y \geq \bar{Y} - 1,5 \times \text{SD}$ | Kriteria : rendah |
| j. $X < \bar{Y} - 1,5 \text{ Y SD}$ | Kriteria : sangat rendah |

Diketahui bahwa :

$$\text{Rata-rata Variabel Y } (\bar{Y}) = 83,767$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = 1,902$$

Sehingga didapatkan kriteria kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| f. $Y > 83,767 + 1,5 \times 1,902$ | |
| $Y > 86,62 =$ | Kriteria : sangat tinggi |
| g. $83,767 + 1,5 \times 1,902 > Y \geq 83,767 + 0,5 \times 1,902$ | |
| $86,62 > Y \geq 84,72 =$ | Kriteria : tinggi |
| h. $83,767 + 0,5 \times 1,902 > Y \geq 83,767 - 0,5 \times 1,902$ | |
| $84,72 > Y \geq 82,82 =$ | Kriteria : sedang |
| i. $83,767 - 0,5 \times 1,902 > Y \geq 83,767 - 1,5 \times 1,902$ | |
| $82,82 > Y \geq 80,91 =$ | Kriteria : rendah |
| j. $Y < 83,767 - 1,5 \times 1,902$ | |
| $Y < 80,91 =$ | Kriteria : sangat rendah |

Setelah mendapatkan data kriteria pengkategorian kecenderungan data di atas, maka selanjutnya dibuat tabel tingkat kecenderungan variabel Y yang akan dikemukakan berikut ini.

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
$Y > 86,62$	5	17%	Sangat tinggi
$86,62 > Y \geq 84,72$	10	33%	Tinggi
$84,72 > Y \geq 82,82$	5	17%	Sedang
$82,82 > Y \geq 80,91$	4	13%	Rendah
$Y < 80,91$	6	20%	sangat rendah
	30	100%	

Dari tabel kecenderungan di atas, dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan skor variabel Kinerja guru, yaitu sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sangat tinggi, 10 responden (33%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (13%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Kinerja guru terletak dikategori tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar guru memiliki Kepuasan Kerja yang baik.

B. Uji Normalitas Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y)

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya atau untuk mengetahui apakah data yang diambil dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model korelasi yang baik adalah yang datanya

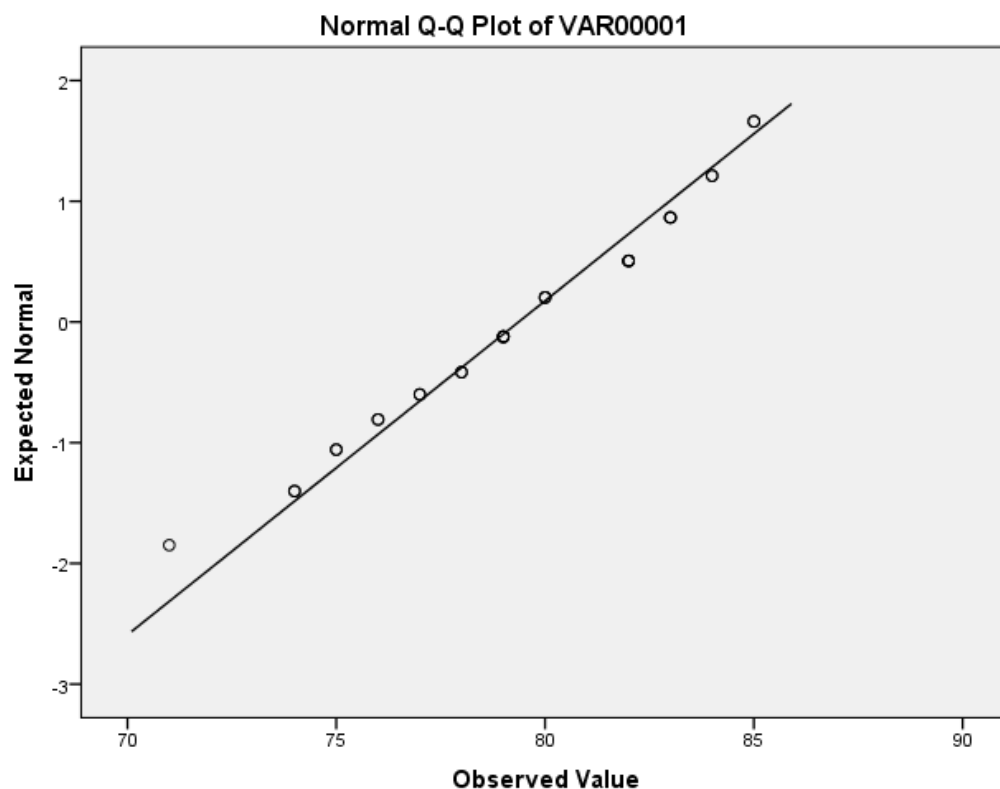
berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak tidak berada disekitar wilayah garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal maka akan diperoleh taksiran yang bias. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal, maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan. Dalam perhitungan uji normalitas ini melalui *Normality plots with tests* dengan menggunakan software SPSS 23 dengan ketentuan jika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji normalitas.

c. Normalitas Variabel X

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
VAR00001	.133	30	.182	.966	30	.434

a. Lilliefors Significance Correction



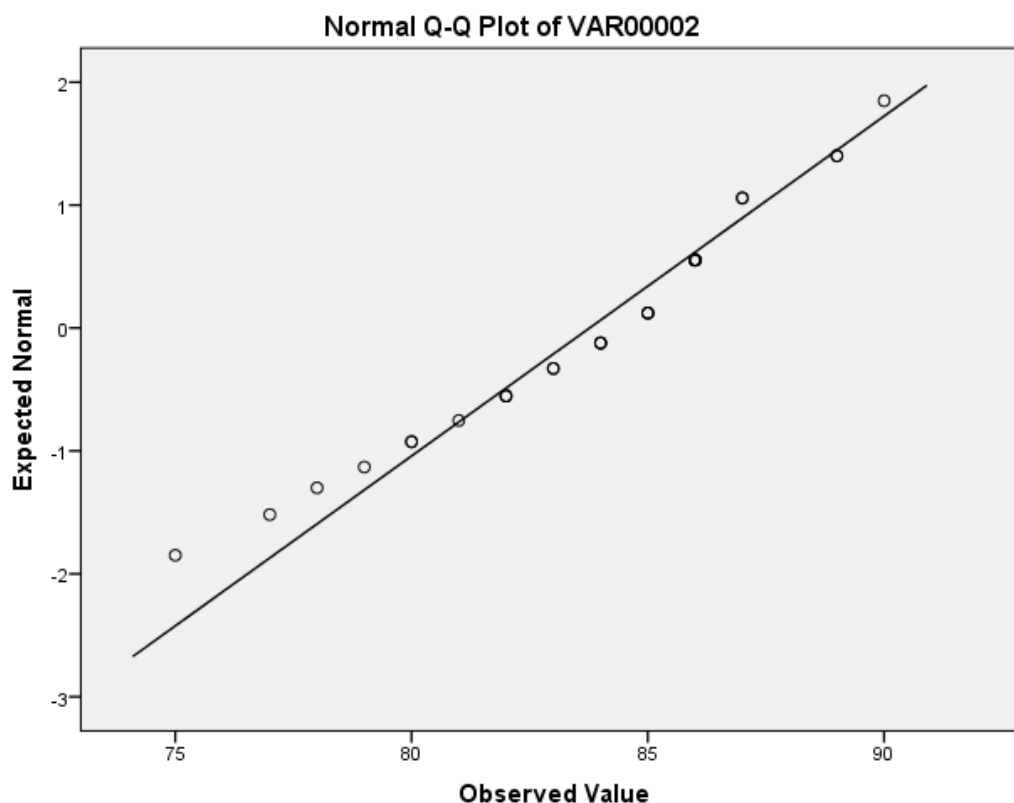
Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari normalitas variabel Disiplin kerja guru (X) adalah sebesar 0,434. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Disiplin kerja guru (X) 0,434 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Disiplin kerja guru (X) berdistribusi normal. Uji normalitas dengan *Normality plots with tests* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *Normality plots with tests* sehingga model korelasi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya, data variabel Disiplin kerja guru (X) dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Normalitas Variabel Y

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
VAR00002	.133	30	.183	.958	30	.274

a. Lilliefors Significance Correction



Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari normalitas variabel Kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,274. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Kinerja guru (Y) 0,274 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja guru (Y) berdistribusi normal. Uji normalitas dengan

Normality plots with tests mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada di sekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *Normality plots with tests* sehingga model korelasi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya, data variabel Kinerja guru (Y) dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

C. Uji Linieritas Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y)

Uji linearitas data dilakukan untuk meyakinkan apakah korelasi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 5%. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru (Y). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan melihat tabel ANOVA pada Variabel X dan Y.

Dalam mengambil keputusan apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: 1) dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Jika nilai signifikansi lebih besar 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y begitu juga sebaliknya. 2) dengan melihat F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y begitu juga sebaliknya. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji linearitas variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru (Y).

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002 *	Between Groups	264.700	11	24.064	3.777	.006
VAR00001	Linearity	193.174	1	193.174	30.324	.000
	Deviation from Linearity	71.526	10	7.153	1.123	.398
	Within Groups	114.667	18	6.370		
	Total	379.367	29			

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearitas dari variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,398 dan F hitung adalah sebesar 1,123. Dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang pertama -- dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y-- dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,398 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru (Y). Selanjutnya dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang kedua -- dimana jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y -- dapat diketahui bahwa nilai F hitung dari linearitas variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru (Y) adalah sebesar 1,123, dan nilai F tabel dengan nilai df 10 dan 18 adalah sebesar 2,41. Jadi, nilai F hitung 0,535 adalah lebih kecil dari nilai F tabel 2,41. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel Disiplin kerja guru (X) kinerja guru

LAMPIRAN 4

TABEL KORELASI PRODUCK MOMENT

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	86	81	6966	7396	6561
2	79	80	6320	6241	6400
3	81	78	6318	6561	6084
4	81	84	6804	6561	7056
5	80	78	6240	6400	6084
6	79	79	6241	6241	6241
7	82	81	6642	6724	6561
8	83	83	6889	6889	6889
9	81	82	6642	6561	6724
10	81	80	6480	6561	6400
11	86	85	7310	7396	7225
12	85	83	7055	7225	6889
13	81	79	6399	6561	6241
14	81	82	6642	6561	6724
15	82	85	6970	6724	7225
16	87	88	7656	7569	7744
17	78	80	6240	6084	6400
18	82	81	6642	6724	6561
19	85	83	7055	7225	6889
20	81	79	6399	6561	6241
21	81	81	6561	6561	6561
22	86	83	7138	7396	6889
23	85	82	6970	7225	6724
24	81	80	6480	6561	6400
25	81	85	6885	6561	7225
26	82	83	6806	6724	6889
27	87	79	6873	7569	6241
28	78	82	6396	6084	6724
29	82	85	6970	6724	7225
30	85	88	7480	7225	7744
31	78	80	6240	6084	6400
32	82	81	6642	6724	6561
33	85	83	7055	7225	6889
Jumlah	2714	2703	222406	223428	221611

LAMPIRAN 5**Nilai Kritis Lilliefors**

Ukuran Sampel	Taraf Keyakinan				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
n = 5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
n = 6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
n = 7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
n = 8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
n = 9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
n = 10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
n = 11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
n = 12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
n = 13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
n = 14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
n = 15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
n = 16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
n = 17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
n = 18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
n = 19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
n = 20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
n = 25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
n = 30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$1.031/\sqrt{n}$	$0.886/\sqrt{n}$	$0.805/\sqrt{n}$	$0.768/\sqrt{n}$	$0.736/\sqrt{n}$

LAMPIRAN 6

Nilai Kritis Korelasi Product Moment Pearson

Pada Taraf Signifikansi $\alpha = 0,05$ (Two Wail)

N	R	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132

21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Sumber:<https://teorionline.files.wordpress.com/.../tabel-r-product-moment-big-sample.doc>

LAMPIRAN 7

Tabel Nilai Distribusi t

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Sumber: <http://shantycr7.blogspot.com/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t-lengkap.html>

Titik Persentase Distribusi t (dk = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (dk = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (dk = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.1314

LAMPIRAN 8**Tabel Nilai Chi Square (Kuadrat)**

df	P = 0.05	P = 0.01	P = 0.001	df	P = 0.05	P = 0.01	P = 0.001
1	3.84	6.64	10.83	51	68.67	77.39	87.97
2	5.99	9.21	13.82	52	69.83	78.62	89.27
3	7.82	11.35	16.27	53	70.99	79.84	90.57
4	9.49	13.28	18.47	54	72.15	81.07	91.88
5	11.07	15.09	20.52	55	73.31	82.29	93.17
6	12.59	16.81	22.46	56	74.47	83.52	94.47
7	14.07	18.48	24.32	57	75.62	84.73	95.75
8	15.51	20.09	26.13	58	76.78	85.95	97.03
9	16.92	21.67	27.88	59	77.93	87.17	98.34
10	18.31	23.21	29.59	60	79.08	88.38	99.62
11	19.68	24.73	31.26	61	80.23	89.59	100.88
12	21.03	26.22	32.91	62	81.38	90.80	102.15
13	22.36	27.69	34.53	63	82.53	92.01	103.46
14	23.69	29.14	36.12	64	83.68	93.22	104.72
15	25.00	30.58	37.70	65	84.82	94.42	105.97
16	26.30	32.00	39.25	66	85.97	95.63	107.26
17	27.59	33.41	40.79	67	87.11	96.83	108.54
18	28.87	34.81	42.31	68	88.25	98.03	109.79
19	30.14	36.19	43.82	69	89.39	99.23	111.06
20	31.41	37.57	45.32	70	90.53	100.42	112.31
21	32.67	38.93	46.80	71	91.67	101.62	113.56
22	33.92	40.29	48.27	72	92.81	102.82	114.84
23	35.17	41.64	49.73	73	93.95	104.01	116.08
24	36.42	42.98	51.18	74	95.08	105.20	117.35
25	37.65	44.31	52.62	75	96.22	106.39	118.60
26	38.89	45.64	54.05	76	97.35	107.58	119.85
27	40.11	46.96	55.48	77	98.49	108.77	121.11
28	41.34	48.28	56.89	78	99.62	109.96	122.36
29	42.56	49.59	58.30	79	100.75	111.15	123.60
30	43.77	50.89	59.70	80	101.88	112.33	124.84
31	44.99	52.19	61.10	81	103.01	113.51	126.09
32	46.19	53.49	62.49	82	104.14	114.70	127.33
33	47.40	54.78	63.87	83	105.27	115.88	128.57
34	48.60	56.06	65.25	84	106.40	117.06	129.80

35	49.80	57.34	66.62	85	107.52	118.24	131.04
36	51.00	58.62	67.99	86	108.65	119.41	132.28
37	52.19	59.89	69.35	87	109.77	120.59	133.51
38	53.38	61.16	70.71	88	110.90	121.77	134.74
39	54.57	62.43	72.06	89	112.02	122.94	135.96
40	55.76	63.69	73.41	90	113.15	124.12	137.19
41	56.94	64.95	74.75	91	114.27	125.29	138.45
42	58.12	66.21	76.09	92	115.39	126.46	139.66
43	59.30	67.46	77.42	93	116.51	127.63	140.90
44	60.48	68.71	78.75	94	117.63	128.80	142.12
45	61.66	69.96	80.08	95	118.75	129.97	143.32
46	62.83	71.20	81.40	96	119.87	131.14	144.55
47	64.00	72.44	82.72	97	120.99	132.31	145.78
48	65.17	73.68	84.03	98	122.11	133.47	146.99
49	66.34	74.92	85.35	99	123.23	134.64	148.21
50	67.51	76.15	86.66	100	124.34	135.81	149.48

Sumber: <http://rumushitung.com/2013/02/02/tabel-chi-square-dan-cara-menggunakannya/>